Chicony
POWER TECHNOLOGY

2025
群光電能科技
永續報告書
Sustainability Report 2025



目錄

關於本報告書 3
經營者的話 5
榮耀與肯定 6
永續策略藍圖 7
永續績效指標及目標 8
公司概況 9

1 重大議題與利害關係人議合 13
1.1 重大議題與利害關係人議合 14
1.2 利害關係人鑑別與議定重大永續議題 15
1.3 永續議題識別 16
1.4 雙重重大性評估 17
1.5 重大性議題管理與回應 20

2 公司治理 23
2.1 經營方針 26
2.2 營運績效 27
2.3 公司治理架構 28
2.4 風險管理 36
2.5 資通安全管理 39
2.6 重大關鍵事件 45

3 永續價值鏈 46
3.1 永續產品設計與創新 49
3.2 永續價值鏈管理 54
3.3 循環經濟與資源效率 69

4 環境永續 73
4.1 氣候自然相關財務揭露 76
4.2 淨零承諾 84
4.3 能源管理 89
4.4 水資源管理 92
4.5 廢棄物管理與減量績效 95
4.6 自然與生物多樣性 97

5 幸福職場與社會參與 99
5.1 社會責任治理架構與年度管理目標 101
5.2 人權治理與盡職調查 104
5.3 員工福祉與人才發展 133
5.4 社會責任實踐與在地連結 143

附錄 146
附件一 GRI Content Index 147
附件二 SASB 永續會計準則揭露主題及指標 – 硬體 154
附件三 氣候相關財務揭露建議（TCFD）對照表 156
附件四〈上市公司編製與申報永續報告書作業辦法〉永續揭露指標 — 其他電子業 157
附件五 上市公司氣候相關資訊 158
附件六 ESG 查證 / 認證覆蓋率一覽表 159
附件七 2025 年度永續報告書查證聲明書 160

關於本報告書

本報告書為群光電能科技股份有限公司（以下簡稱：群光電能）第五次獨立發行的永續報告書，涵蓋了本公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日之公司治理、環境永續發展、員工關懷及社會參與資訊，旨在向利害關係人揭露本公司永續經營理念及目標，並回應其關注之議題。

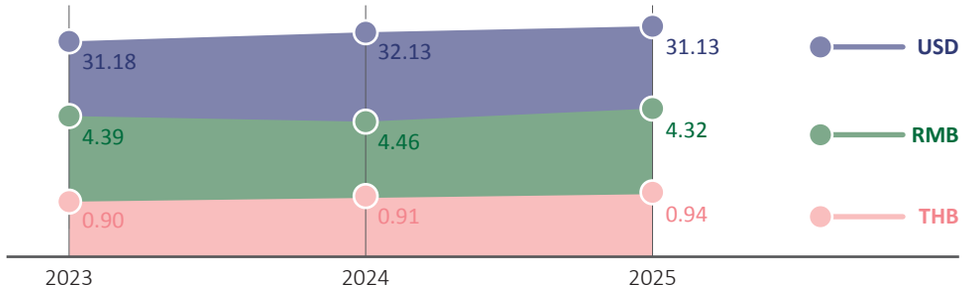
報告書主要編撰原則

永續績效

- 全球永續報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）永續性報導準則（GRI Standard）2021 版依循選項，通過 AA1000 AS v3 保證標準第一類型中度保證等級的第三方查證（請參閱附錄保證聲明書）
- 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）硬體製造業（Hardware）指標
- 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構
- 自然相關財務揭露（Task Force on Nature-related Financial Disclosures, TNFD）架構
- 上市上櫃公司永續發展實務守則

財務績效

經資誠聯合會計師事務所會計師簽證後之公開資訊，貨幣單位若未特別說明，均為新台幣。若未以新台幣為單位，其匯率轉換如右：



揭露範疇

本報告書所揭露之財務數據係依據合併財務報表編製，而非財務績效資料則以各營運據點為主體進行呈現，詳列如下表。如部分非財務指標僅涵蓋總公司範疇，則於各章節中以備註方式加以說明。整體揭露範疇之完整性與一致性將逐年提升，預計至 2028 年規劃逐步全面涵蓋所有營運據點。若有對先前報導期間資料進行修正者，皆已於各章節中清楚備註說明，確保揭露資訊之透明性與一致性。

績效揭露		單位名稱
財務績效	永續績效	
✓	✓	群光電能科技股份有限公司及各地據點
		台北總公司為研發中心，主要生產製造據點如下
		生產據點 群光電能東莞廠 廠房面積：63,623 m² 群光電能蘇州廠 廠房面積：96,296 m² 群光電能重慶廠 廠房面積：39,477 m² 群光電能泰國廠 廠房面積：100,800 m²



資訊與數據品質

報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，惟有關財務數據係經會計師認證後公開發表的資訊，並以一般慣用的數值描述方式呈現。本報告書財務報表數字以新台幣計算，職業安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，於各相關內文註明。

報告書管理與查證

本報告書內容由各部門主管及相關人員提供資料，經行政管理處 ESG 專責人員彙整編撰，並為強化永續資訊之可信度與揭露品質符合主管機關 ESG 評鑑品質合規，本報告於第三方查證後，提報永續發展委員會審議通過，並經董事會核定後正式發行。相關編製與驗證程序已納入公司內部控制作業，確保報導內容具備可靠性、即時性、透明性，並符合相關法規與準則。

聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書，若對本報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

群光電能科技股份有限公司 永續工作小組

- 出版日期：2026 年 6 月（英文版於 8 月出版）
- 地址：新北市三重區光復路二段 69 號 30 樓
- 中文官方網站：https://www.chiconypower.com/zh-tw/home/index
- 中文永續網站：https://www.chiconypower.com/zh-tw/ESG/index
- 電話：+886-6626-0678 #57101
- Email：ESG@Chiconypower.com
- 英文官方網站：https://www.chiconypower.com/en/home/index
- 英文永續網站：https://www.chiconypower.com/en/ESG/index

經營者的話

2025 年，氣候變遷與資源稀缺已從外部環境議題，轉變為影響企業營運韌性與資本配置的重要因素。面對全球供應鏈重構的壓力，我們知道永續發展不僅是承諾，而必須是基於制度的具體管理實踐。我們將永續發展深度納入核心經營架構，透過董事會的持續監督與管理團隊的努力，我們將風險辨識轉化為營運管理的標準流程，使公司在變動的全球局勢中，能以穩健的步伐創造長期且可持續的價值。

群光電能對環境責任的實踐，反映在數據的透明度與達成率上。2025 年，我們範疇一與範疇二溫室氣體排放量較 2020 基準年減少達 52.1%，提前五年達成了原訂 2030 年的減量目標，這項成果源於我們對自身據點的營運轉型投入。在據點營運方面，我們與母公司一同加入 RE100，2025 年的再生電力使用率已達 RE56，遠超越原定路徑之 RE38 目標；在電源供應器領域，我們持續突破技術瓶頸並提升能效表現，確保為客戶提供能效更高的解決方案。同時，我們已建立「內部碳定價（ICP）」每公噸新台幣 1,200 元的參考價格，這套機制將使我們能以量化數據評估轉型風險，引導研發資源精確流向高能效技術的開發，確保公司的長期競爭力與碳管理目標保持一致。

2025 年，群光電能在 CDP（碳揭露專案）獲得了三個領導等級的高度肯定，我們在氣候變遷評比中首度榮獲「A 領導等級」，並在水安全管理上顯著進步至「A- 領導等級」。這不僅是榮譽，更標誌著我們的環境管理體系已通過國際評比機構的認證，在風險辨識與資訊披露上具備國際領先實力。在供應鏈協作方面，我們連續兩年蟬聯 CDP 供應商議合（SEA）「A 領導等級」，展現我們對價值鏈減碳的實質影響力。隨著 TCFD 暨 TNFD 報告書的發布以及 IFRS S1/S2 準則的導入，群光電能正將永續資訊與財務報導更緊密結合，使風險管理、策略規劃與營運績效形成正向循環。

在追求永續轉型的過程中，群光電能依然維持穩健的經營實力。2025 年全年度合併營收達 344.51 億元、稅後淨利 20.84 億元、每股盈餘（EPS）達 5.20 元。穩健的財務表現是我們推動各項永續專案的根基，不僅提升了環境適應力，更為股東與利害關係人創造了實質的經濟價值。此外，我們也持續透過自行研發的能源管理系統監控生產流程能效，優化自動化數據檢核機制，確保 ESG 資訊與財務資訊具備同等的信實度。同時，我們深化對關鍵原物料的追蹤管理，落實衝突礦產調查與責任採購原則，確保每一分產值都符合社會與道德規範。

企業韌性的根基在於人才與組織文化。2025 年，我們完成了全公司的員工人權盡職調查及訂定相關減緩補救措施，並透過量化與質化的員工滿意度訪談了解同仁需求，作為優化組織環境的依據。群光電能連續多年入選「公司治理評鑑前 6-20%」及「臺灣高薪 100 指數」成分股，我們致力於打造高品質的工作環境及提供優於同業的薪資水準，支持同仁在追求專業卓越的同時，能獲得完善的照顧。

展望未來，群光電能將持續深化再生能源佈局、強化供應鏈永續合作，並提升環境與自然生態的管理能力。我們不追求短期的口號，而是持續精進與長期投入，以數據支持決策，在風險中建立韌性。我們將攜手所有利害關係人，以穩健的步伐邁向 2050 淨零目標，創造長期且可持續的成長。



董事長



總經理

榮耀與肯定



CDP氣候變遷問卷
A領導層級肯定



CDP水安全問卷
A-領導層級肯定



CDP 供應商議合問卷
A領導層級肯定



全球供應鏈永續評鑑
EcoVadis銅獎認證



114年國家永續發展獎
企業類入選獎



第十八屆TCSA
台灣100大永續典範企業獎



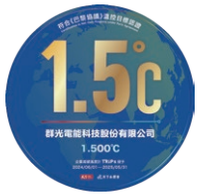
第十八屆TCSA
企業永續報告金獎



臺灣高薪100
指數成分股



連續四年入選
《商業周刊》
「碳競爭力100強」企業



連續三年
《天下雜誌》評選為
「溫控1.5℃成效卓越」



《遠見雜誌》
ESG企業永續楷模獎



1111人力銀行
幸福企業銀獎

永續策略藍圖

群光電能秉持「健全的公司治理」、「維護員工人權與福利」、「創造產品價值與利潤並兼顧地球環境保護」及「社會人文參與」四大核心面向，作為推動永續發展的基礎。我們將這四大面向深植於企業經營策略之中，透過強化治理架構、提升員工福祉、推動綠色創新、優化產品與服務的環境效益，並積極投入社會參與行動，確保創造經濟價值的同時，也能為環境與社會帶來長遠的正向影響。

展望未來，群光電能將持續深化各項永續行動，透過數據導向的智能管理與績效評估機制，提升企業營運效率與永續韌性。我們承諾以透明負責的治理架構，攜手利害關係人共同推動綠色轉型與社會共融，實現企業成長與環境、社會永續發展的平衡，共創長遠價值。

健全的公司治理

- 堅守「No Quality, No Sales」理念，以客為尊，追求卓越品質。
- 發揮產業價值，同時積極創造正面社會影響力。
- 最大化股東權益，促進與利益關係人的高效溝通與合作。
- 強化資訊安全，保障客戶權益，建立長期信賴的合作關係。

維護員工人權與福利

- 將人權保護理念深植企業文化，落實尊重與關懷。
- 提供優於業界的薪酬與福利，重視員工的生活品質。
- 推動多元共融文化，打造幸福且友善的職場環境。
- 強化安全教育與職安措施，確保員工擁有安全無虞的工作環境。



社會人文參與

- 與頂尖學府攜手產學合作，培育科技人才，共創雙贏局面。
- 每年提供學生職場實習機會，促進學用合一。
- 深化與社福機構的合作，致力於共建包容與和諧的社會。
- 整合價值鏈夥伴，共同發揮影響力，為更廣泛的社會群體帶來改變。

產品價值與地球保護

- 產品研發融入綠色設計，創新推動環保應用。
- 透過智慧整合平台(IWA)，助力客戶節能降耗、提升能源使用效率。
- 與供應鏈合作精進永續績效，共同打造永續價值鏈。
- 架構創新循環經濟模式，減少資源浪費，實現環境友善目標。

永續績效指標及目標

SDGs 與永續績效指標		2025 目標	2025 績效	2025 達標	2026 目標	2030 目標	對應章節
3	員工健檢參與率	≥95%	98.91%	✓	≥95%	≥95%	5.2.3.3 工作時間與健康管理機制
7	再生能源使用率	37.5%	56.72%	✓	50%	100%	4.3.1 RE100 承諾
8	產學合作專案金額	≥5,000,000	11,480,000	✓	≥5,000,000	≥5,000,000	5.3.2 人才培育與職涯發展
8	產學合作人才培育數 (人)	≥10	29	✓	≥10	≥10	5.3.2 人才培育與職涯發展
8	當地員工擔任高階管理階層比例	≥50%	56.6%	✓	≥50%	≥50%	5.2.3.1 雇用與任用管理制度
8	台灣總部員工離職率	≦ 10%	9.6%	✓	≦ 10%	≦ 10%	5.2.3.1 雇用與任用管理制度
8	主要據點 ISO 45001 覆蓋率	100%	100%	✓	100%	100%	附件六 ESG 查證 / 認證覆蓋率一覽表
8	重大職業傷害數量 (件)	=0	0	✓	=0	=0	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系
9	專利技術公告數量 (件)	≥50	63	✓	≥50	≥50	3.1.3 永續專利佈局
12	主要生產據點廢棄物轉化率	100%	100%	✓	100%	100%	4.5.3 UL2799 與轉化率績效
13	主要生產據點 ISO 14064-1 覆蓋率	100%	100%	✓	100%	100%	4.2.2 溫室氣體排放
13	SBT 範疇一- 二絕對減量 (2020 年為基準年)	21%	47.5%	✓	25.2%	42%	4.2.3 減碳成果及 SBTi 目標
13	SBT 範疇三絕對減量 (2020 年為基準年)	12.5%	66.4%	✓	15%	25%	4.2.3 減碳成果及 SBTi 目標
16	人權侵害案件	= 0	0	✓	= 0	= 0	5.2.1 人權政策與國際準則遵循
16	重大裁罰案件	= 0	0	✓	= 0	= 0	2.4.3 法規遵循
16	誠信經營違規案件	= 0	0	✓	= 0	= 0	2.4.2 誠信經營運作情形

* 職業傷害數量單位以單一據點件數計算之。

公司概況

群光電能在 NB、桌機、伺服器 / 雲端應用、智慧家庭 /AIoT 產品、通訊產品、遊戲機及消費性產品等電源產品提供一站式解決方案，以具有成本、品質優勢及先進技術的產品來協助 ODM（Original Design Manufacturer）、系統整合廠商及終端客戶，能達到及時滿足市場的需求。

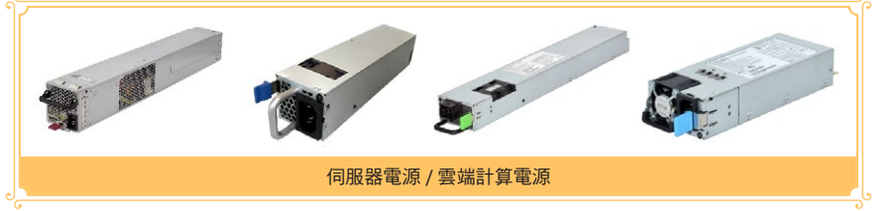
除了在電源產品持續擴充市占率之外，群光電能憑藉其在能源管理領域的知識與技術領先優勢，在多年前開始即積極朝向「智慧生活及綠色節能」相關的科技（Smart & Green Solutions）布局，核心產品包括「LED 應用」及「IWA 智慧解決方案」產品及解決方案，將環境友善、社會責任等要素融入產品設計規劃、軟硬體應用整合及專業能源顧問服務中，提供具永續價值之完整解決方式。

公司名稱	群光電能科技股份有限公司
成立日期	2008/12/24
股票代號	6412
營運總部	台灣新北市三重區光復路二段 69 號 30 樓（群光智慧綠能大樓）
主要生產據點	東莞廠、蘇州廠、重慶廠、泰國廠
員工人數	9,568 人
產業別	其他電子零組件相關業
上市時間	2013/11/08
實收資本額	新台幣 4,007,691 仟元
營業收入	2025 合併營業收入淨額達新台幣 34,451,747 仟元

本公司持續秉持「No Quality, No Sales」以客為尊的原則，在電源供應器產品設計符合 UL、CAS、NEMKO、日本 PSE、歐洲 TUV、中國 CCC、印度 BIS 等多項安規認證及各國能效要求如 NRCan、DoE、CEC、ErP 等，同時也合乎美國 FCC Class B/CISPR 及歐洲 CE 等要求。此外，我們更透過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、ISO 14064、ISO 14067 等認證，以確保產品品質、環境管理、職業安全衛生、能源管理以及碳議題等方面皆達到國際水準，產品支援 PC、NB、遊戲機、雷射印表機、伺服器及通訊等設備，為一符合國際標準的專業電源供應器廠商，產品行銷至香港、新加坡、日本、韓國、美國、英國、歐洲等區域，品質深獲肯定。

主要產品









主要商品之營業比重

主要項目為電子零組件產品、消費性電子產品及其他電子產品與其他，銷售金額如下：

年度 / 產品項目	2023 銷售金額	2024 銷售金額	2025 銷售金額
電子零組件產品	30,442,278	31,055,366	27,936,596
消費性電子產品及其他電子產品	4,086,283	3,746,893	4,257,659
智慧建築系統務	-	2,099,517	2,103,703
其他	1,782,258	274,672	153,789
合計	36,310,819	37,166,448	34,451,747

永續經濟活動認定參考指引

群光電能依據金管會、環境部、經濟部、交通部、內政部及農業部聯合發布的《永續經濟活動認定參考指引》（第二版）進行資訊揭露，確保永續發展策略緊密對接最新政策導向及法規要求。此外，IWA 智慧解決方案於 2025 年度的營收占比達 6.11%，較 2024 年的 5.65% 持續成長，顯示群光電能在綠色轉型與永續發展上的穩健成長動能。

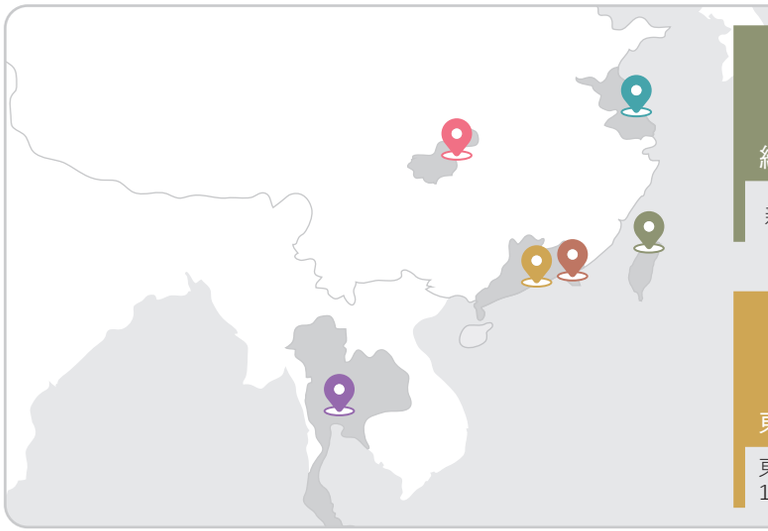


衡量步驟	群光電能經濟活動分布			
（一）企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	電子零組件產品	消費性電子產品及其他電子產品	IWA 智慧解決方案	其他
	81.09%	12.36%	6.11%	0.44%
（二）企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	不適用	不適用	一般經濟活動	不適用
（三）依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動。				
條件 1：是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準（詳參指引之附件 2）	—	—	符合	—
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】（詳參指引之附件 1、2）			符合	
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】（詳參指引之附件 1）			符合	
（四）是否有轉型計畫？				
衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	不適用	不適用	符合	不適用

全球市場布局

依據美國 MTC 2025 年電源供應器產業調查資料，本公司在 OEM/Embedded 類別中名列全球領導廠商之一。本公司以台灣為公司營運中心，統籌整個公司的經營策略、營運規劃、客戶拓展及接單銷售，同時負責新產品與新技術之規劃、設計與開發。本公司有效運用區域資源，佈建全球行銷、物流、生產及技術服務據點，以台灣為主要研發及銷售中心，中國及泰國專責生產之分工模式，且為就近提供客戶服務以貼近市場，透過全球即時供貨倉庫 (如亞洲、美國及歐洲等)，以縮短產品運送時間，提供客戶穩定而快速之貨源，使客戶建立最少庫存、減少資金積壓，滿足客戶品質、價格、交期與地點上的需求，提供予客戶最佳技術及支援服務。

銷售地區		2023 金額（新臺幣仟元）	2023 比例（%）	2024 金額（新臺幣仟元）	2024 比例（%）	2025 金額（新臺幣仟元）	2025 比例（%）
內銷		2,392,498	6.59	2,957,530	7.96	2,353,525	6.83
外銷	亞洲	23,658,699	65.16	22,913,598	61.63	19,762,861	57.36
	美洲	6,895,612	18.99	7,449,364	20.04	7,088,860	20.58
	歐洲	452,616	1.25	420,662	1.13	546,723	1.59
	其他	2,911,394	8.01	3,435,294	9.24	4,699,778	13.64
	小計	33,918,321	93.41	34,218,918	92.04	32,098,222	93.17
總計		36,310,819	100	37,176,448	100	34,451,747	100





總公司
新北市三重區光復路二段69號30F



蘇州廠
江蘇省吳江經濟開發區同津大道2589號



重慶廠
重慶市江津區雙福街道九江大道98號



東莞廠
東莞市寮步鎮石大路寮步段353號101室



香港分公司
香港科學園科技大道西5號



泰國廠
111/1,111/2 Moo 4,Tha Kham Subdistrict, Bang Pakong District, Chachoengsao Province 24130, Thailand

公協會會員與倡議

因全球氣候變遷對環境影響日益劇增，國際上也越來越多準則來規範企業對於環境的影響，亦造成利害關係人所關注議題隨時改變。近年來我們檢視國際相關準則及利害關係人關注議題，重新審視企業內部永續經營的策略。同時積極參與本業及永續發展領域之相關外部交流活動，攜手產業一同邁向共好，並落實企業永續發展之目標，2025 年群光電能所參與之組織及倡議如下：

組織名稱	參與形式	會員費用（NTD）
RBA 責任商業聯盟會員	一般會員	403,209
台灣氣候聯盟	一般會員	50,000
內部稽核協會	一般會員	2,000
中華友善環境行動聯盟協會	一般會員	100,000
中華名國全國營造業工地主任工會	一般會員	3,000
台北市電腦公會	一般會員	15,000
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	一般會員	10,000
台灣區水管工程工業同業公會	一般會員	6,000
台灣區電信工程工業同業公會	一般會員	7,200
社團法人台灣智慧建築協會	一般會員	12,000
社團法人亞太 ESG 行動聯盟	一般會員	50,000
社團法人台灣資通產業標準協會	一般會員	28,571
台灣區電器工程工業同業公會	一般會員	7,500
泰國碳中和科技聯盟協會	一般會員	10,000
合計		704,480

公共事務參與支出

項目	2023	2024	2025
政治遊說、利益代表	0	0	0
地方、區域或國家的政治競選活動、組織、候選人	0	0	0
選舉和公投相關	0	0	0

參與形式	會員費用（NTD）
CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION	**碳揭露專案評鑑（CDP）➡** 2018 開始參與問卷回復 ◆ 2025 年氣候變遷問卷獲得領導級 (A) ◆ 2025 年水安全問卷獲得領導級 (A-) ◆ CDP 供應鏈議合評估領導者 (A)
SCIENCE BASED TARGETS DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION	**科學基礎目標（SBT）➡** 2022/8 通過審核 2020 年為減碳基準年 2030 年為目標達成年
RE 100	**RE100 倡議➡** 2023/8 加入 RE100 承諾於 2030 年在台灣總部以及全球營運據點，100% 使用再生能源
TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES	**氣候相關財務揭露（TCFD Supporter）** 認同 TCFD 倡議，以 TCFD 架構運行氣候變遷管理，2022 年加入支持者行列
TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures	**自然相關財務揭露（TNFD Form）** 認同 TNFD 倡議，以 TNFD 架構運行自然環境管理，2024 年加入倡議會員
Responsible Business Alliance Advancing Sustainability Globally	**責任商業聯盟** 2011 年支持並加入「責任商業聯盟」並遵守其規範的行為準則 (RBA Code of Conduct)
TCP Taiwan Climate Partnership 台灣氣候聯盟	**台灣氣候聯盟** 2022 年加入並成為一般會員，應對氣候新時代的挑戰，以實際行動呼應品牌客戶
玉山金控 E.SUN FHC	**玉山 ESG 永續倡議行動** 2022 年加入該倡議行動，面對急迫的氣候變遷採取實際行動，推動聯合國永續發展目標（SDGs）



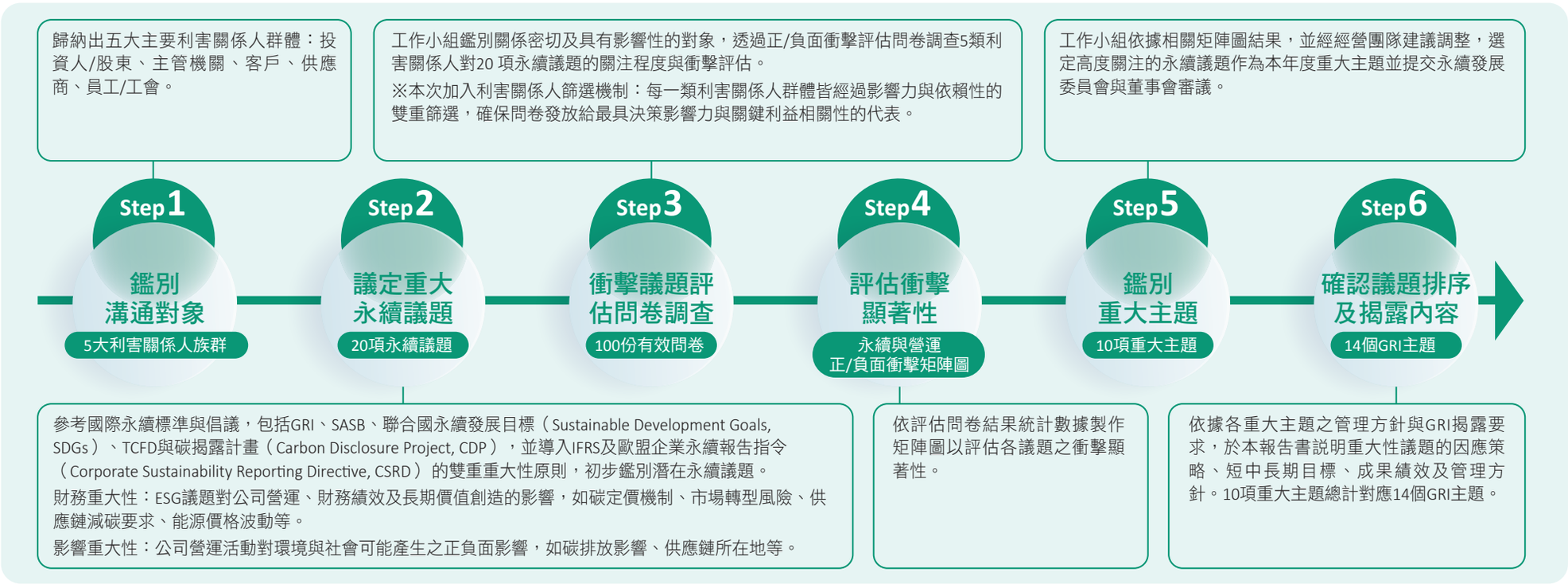
1 重大議題與利害關係人議合

1.1 重大議題與利害關係人議合
1.2 利害關係人鑑別與議定重大永續議題
1.3 永續議題識別
1.4 雙重重大性評估
1.5 重大性議題管理與回應

1.1 重大議題與利害關係人議合

群光電能依循 GRI 準則 2021 版與 AA1000 AP（AA1000 AccountAbility Principles）當責性原則標準，以包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）、衝擊性（Impact）四大原則作為重大議題識別之核心依據，確保本公司永續管理策略能夠充分反映利害關係人的關注與企業營運實質影響。在利害關係人鑑別與議合方面，本公司依據 AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015 (AA1000 SES) 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015），透過依賴性（Dependency）、責任（Responsibility）、關注程度（Tension）、影響力（Influence）、多元觀點（Diverse Perspectives）等五個面向進行系統性評估，鑑別出主要利害關係人並建立持續性溝通機制，確保利害關係人的意見納入公司永續發展策略與決策過程。

為因應全球永續資訊揭露趨勢及監管要求，本公司導入國際財務報導準則（International Financial Reporting Standard, IFRS）S1「永續相關財務資訊揭露之一般規定」（General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information），強化永續議題與企業財務績效之關聯性。雙重重大性（Double Materiality）原則，不僅評估企業如何受到環境與社會議題影響（財務重大性，Financial Materiality），同時評估企業如何影響環境與社會（影響重大性，Impact Materiality），以確保揭露內容完整。



為確保重大議題管理持續反映產業趨勢與利害關係人關注，本公司每兩年定期執行一次完整重大性議題鑑別與雙重重大性評估，透過利害關係人問卷調查與營運影響分析，系統性檢視永續議題的重要性排序。在兩次完整重大性評估期間，本公司仍持續透過利害關係人溝通、法規與產業趨勢追蹤及內部 ESG 管理機制，定期檢視各項永續議題之風險與影響。如遇重大營運變化、法規更新或利害關係人關注度顯著提升之情形，將適時啟動議題檢討與調整機制，以確保公司永續策略與管理措施能夠及時回應外部環境變化與利害關係人期待。

1.2 利害關係人鑑別與議定重大永續議題

本公司依循 AA1000 SES 利害關係人議合原則五面向：依賴性、責任、關注程度、影響力、多元觀點，於 2024 年度透過內部問卷調查進行利害關係人鑑別問卷，共回收有效問卷共 33 份。問卷統計結果經 ESG 工作小組審查與核定，最終鑑別出 5 大主要利害關係人群體，並持續透過多元溝通管道進行議合。透過利害關係人議合、產業趨勢分析及國際永續規範對標，本公司最終歸納出 20 項關鍵永續議題。這些議題將進一步進行正 / 負面衝擊評估，確保其對公司營運、財務、風險管理及利害關係人影響等面向皆被充分考量。



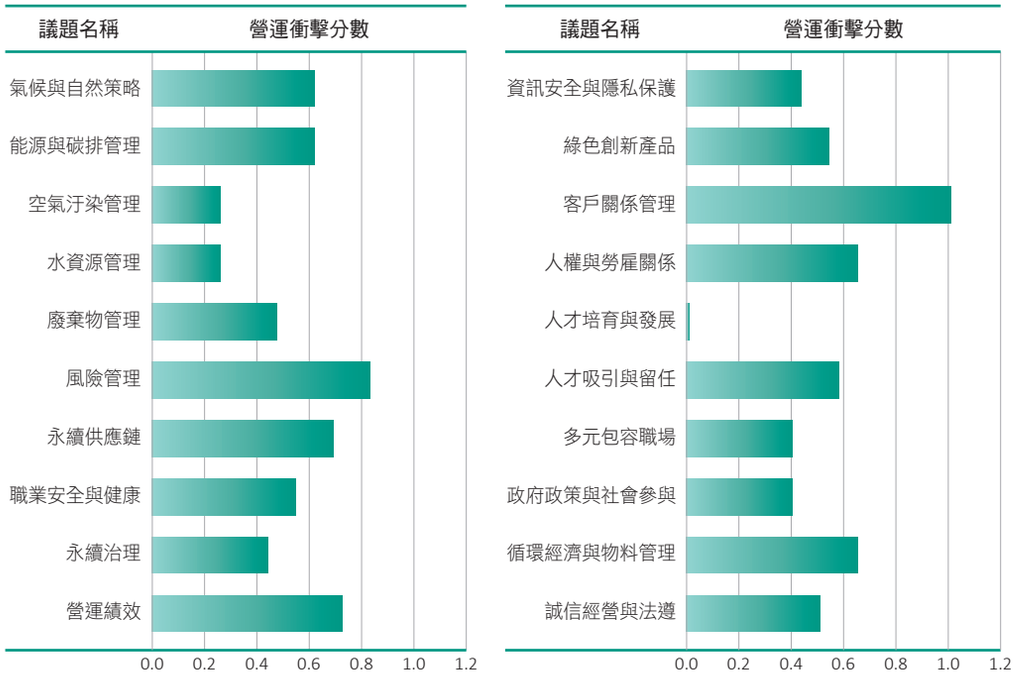
1.3 永續議題識別

永續發展衝擊：為評估各議題對經濟、人權、環境的正 / 負面衝擊，本公司向 5 大類利害關係人發放衝擊評估問卷，共回收 100 份有效問卷。

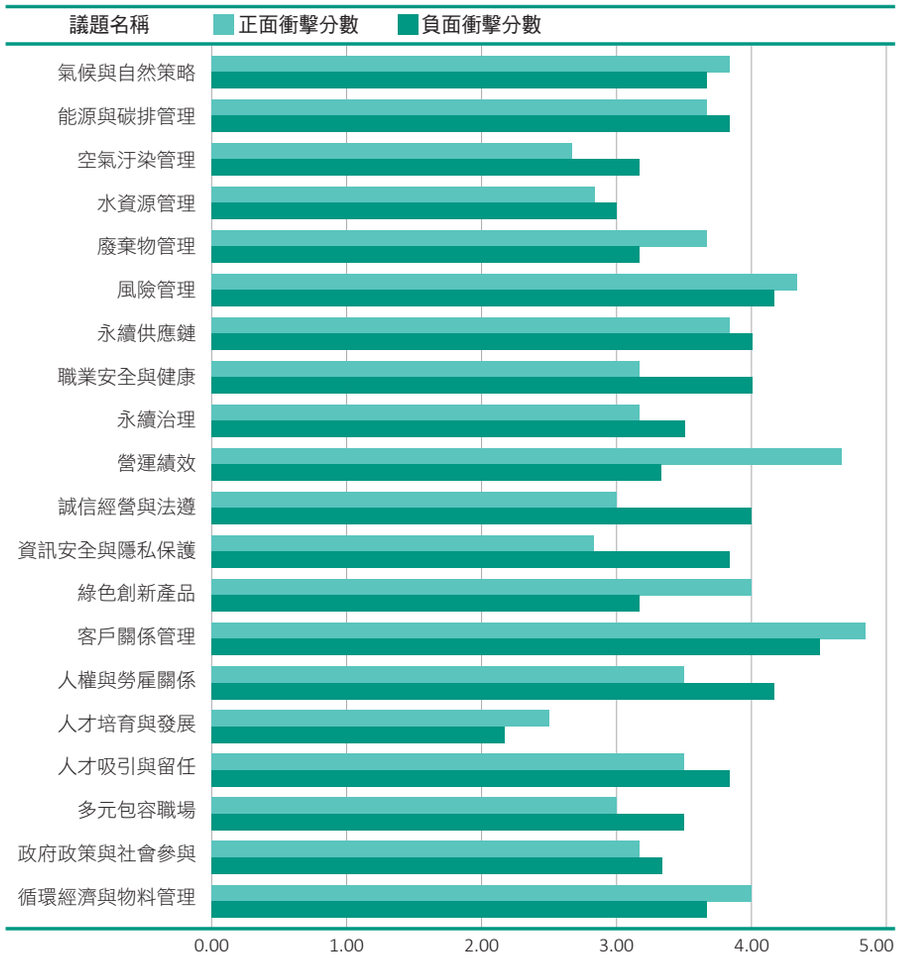
營運影響衝擊：為評估永續議題對公司營運收入與品牌價值的影響，向公司內部 ESG 相關人員發放調查問卷，共回收 13 份有效問卷。

依據上述評估結果，本公司建立『重大議題矩陣圖』，並設定營運影響與永續影響門檻值均大於 0.5 作為重大議題判定標準，最終識別出 10 項重大永續議題。

營運衝擊調查結果



永續發展衝擊調查結果



1.4 雙重重大性評估

在永續治理逐步深化之過程中，群光電能持續優化重大主題之辨識機制，並以利害關係人觀點與營運影響為基礎，建立具系統性之重大性分析方法。本報導 2025 年度延續引用之 2024 年問卷結果，採用以影響導向為核心之重大性評估邏輯，並逐步參考國際準則發展，朝向雙重重大性架構進行調整。

影響導向重大性（Impact-oriented Materiality）
評估本公司營運活動對環境與社會之影響程度，包括資源使用、環境排放、勞動條件、供應鏈管理及資通安全等議題。

利害關係人關注度（Stakeholder Relevance）
透過利害關係人之意見回饋，評估各議題對外部關係人之重要性。

透過上述交叉分析，本公司辨識出對企業營運及利害關係人具高度關聯性之議題，並納入後續揭露與管理範疇。此一方法係參考 Global Reporting Initiative (GRI) 準則之揭露精神，強調企業對外部影響之辨識與回應，並以利害關係人參與作為重大主題篩選之重要依據。除問卷結果外，本公司亦參考既有管理機制（如資安管理、營運持續計畫及內部風險評估），作為重大主題判定之輔助依據，以提升分析結果之完整性與合理性。

環境面：水資源管理雖未列為本年度重大議題，但鑑於其對企業營運與環境的影響，仍將相關管理策略與績效數據納入本年度報告書，確保資訊透明度。氣候變遷與生物多樣性為相互關聯的議題，本公司基於風險管理與策略整合的考量，將其合併為氣候與自然策略，以全面回應全球永續趨勢與企業減碳承諾。

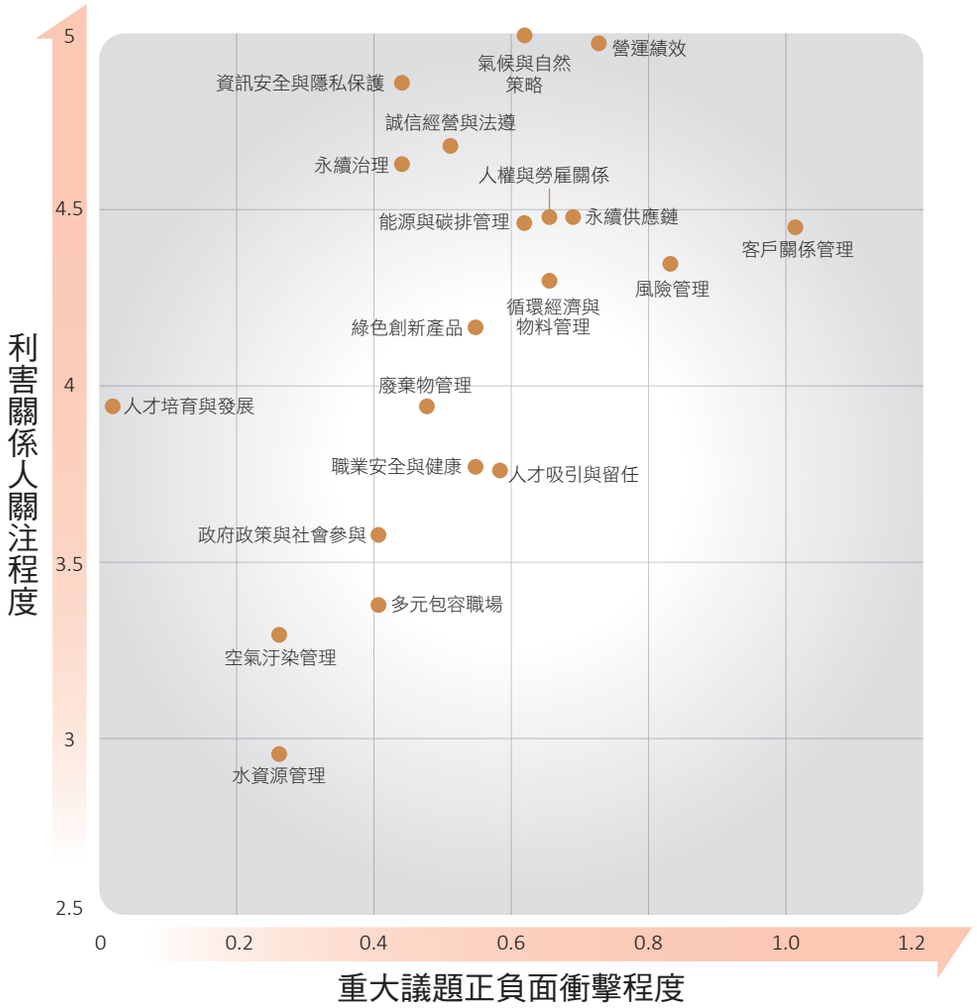
社會面：本公司持續揭露職業安全與健康相關管理措施與績效，作為永續發展的核心重點。儘管社會參與未列為本年度重大議題，仍納入報告中說明相關成果與影響，以展現本公司對社會責任的長期承諾。人才培育與發展則整併至人權與勞雇關係議題下，強化人力資源發展與勞動權益管理之整體治理架構。

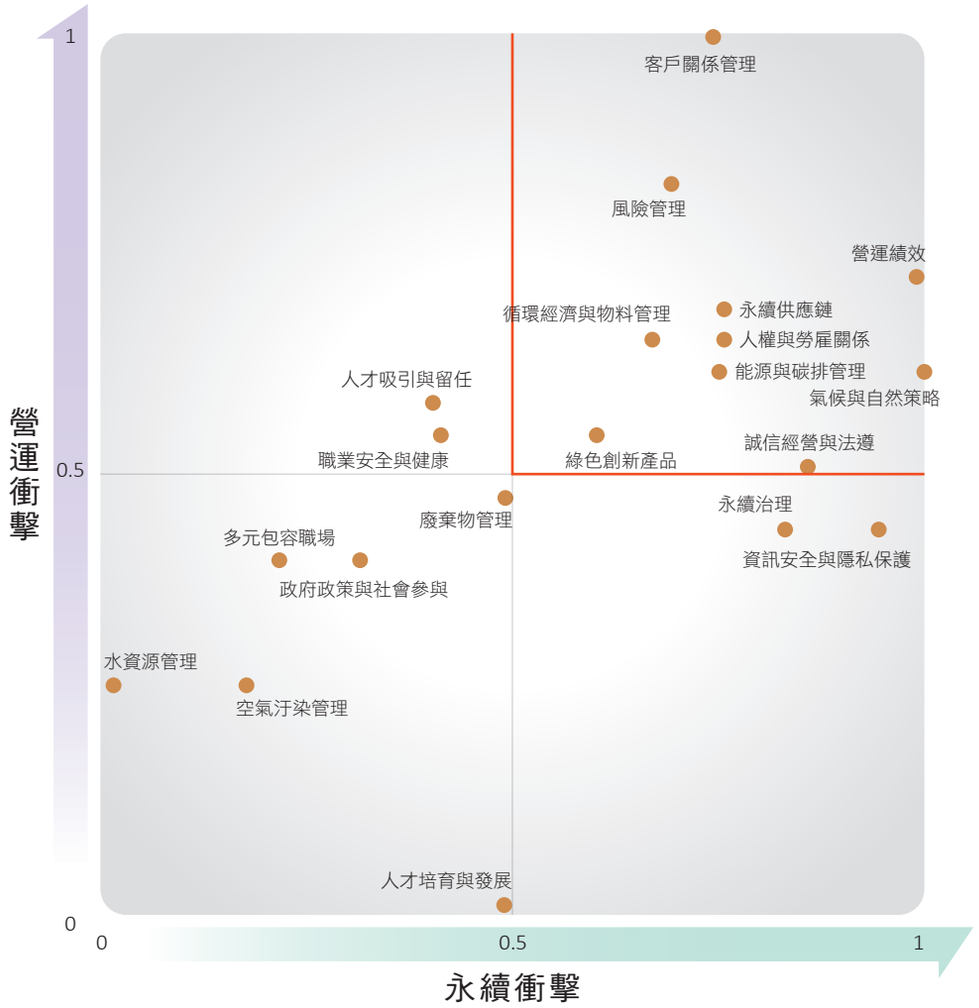
治理面：本公司將資安管理作為納入持續揭露範疇，並在既有的資訊安全管理基礎上，不斷強化數據保護機制，以確保客戶隱私與機密資訊的安全，維持高標準的資安管理體系。








利害關係人關注程度
5
4.5
4
3.5
3
2.5
0
0.2
0.4
0.6
0.8
1.0
1.2
重大議題正負面衝擊程度
營運績效
氣候與自然策略
資訊安全與隱私保護
誠信經營與法遵
永續治理
人權與勞雇關係
能源與碳排管理
永續供應鏈
客戶關係管理
風險管理
循環經濟與物料管理
綠色創新產品
廢棄物管理
人才培育與發展
職業安全與健康
人才吸引與留任
政府政策與社會參與
多元包容職場
空氣汙染管理
水資源管理


營運衝擊
1
0.5
0
0
0.5
1
永續衝擊
客戶關係管理
風險管理
營運績效
循環經濟與物料管理
永續供應鏈
人權與勞雇關係
能源與碳排管理
氣候與自然策略
人才吸引與留任
職業安全與健康
綠色創新產品
誠信經營與法遵
永續治理
廢棄物管理
資訊安全與隱私保護
多元包容職場
政府政策與社會參與
水資源管理
空氣汙染管理
人才培育與發展

重大永續議題比較表

	前次執行結果	此次執行結果
E 環境面	• 能源管理 • 綠色產品設計 • 水資源管理/廢水處理 • 氣候變遷 • 生物多樣性	• 氣候與自然策略 • 能源與碳排管理 • 綠色創新產品 • 循環經濟與物料管理
S 社會面	• 職業安全衛生管理 • 人才發展與培育 • 人權與勞雇關係 • 社會參與	• 人權與勞雇關係
G 公司治理面	• 法規遵循與誠信經營 • 營運風險 • 經濟績效 • 客戶隱私與資訊安全 • 供應鏈管理 • 客戶關係管理	• 風險管理 • 永續供應鏈 • 營運績效 • 誠信經營與法遵 • 客戶關係管理

面向	重大主題	重大主題核心意義
環境面 (E)	氣候與自然策略	本公司透過綠色產品設計，持續提升產品能源效率及符合有害物質法規等設計，並增加使用可再生及可回收材質，並致力於環境保護，響應綠色生產、推動綠色產品，減少碳排放降低對環境所造成的衝擊，同時每年訂定執行計畫與方案，並定期追蹤和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。使本公司之產品能朝向永續經營的方向前進。
	能源與碳排管理	
	綠色創新產品	
	循環經濟與物料管理	
社會面 (S)	人權與勞雇關係	員工是群光電能最重要的夥伴，群光電能非常重視員工的工作環境、發展及照護。致力於公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工相關專案，希望能為同仁創造良好的工作環境。
公司治理面 (G)	誠信經營與法遵	誠信經營推動小組，定期評估與追蹤法規與符合性，負責誠信經營政策與防範方案之制定、監督及執行，每年向董事會報告。
	風險管理	各職責單位依據其業務相關之風險特性與影響程度予以辨識、分析、衡量、監控、回應、報告風險，並改進因應措施，降低對公司之影響。
	營運績效	維持穩定的財務績效，是群光電能對所有利害關係人的承諾。
	供應鏈管理	群光電能在供應鏈的管理流程標準化建立供應商管理程序，將供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理上納入評選與稽核要件，並依據評鑑結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升供應鏈永續管理體質與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。
	客戶關係管理	群光電能致力於掌握趨勢動向和專業產品設計，與下游客戶進行密切的技術交流，保持長期良好的合作關係以實現客戶滿意度的最大化為主要目標。

隨國際永續揭露趨勢逐步發展，企業重大性分析亦朝向「財務雙重重大性」架構演進，即同時評估企業對外影響與外部因素對企業財務之影響。本公司將持續關注 International Financial Reporting Standards Foundation 及相關國際準則之發展，逐步評估將財務重大性納入分析架構之可行性，以提升重大主題辨識之完整性與決策相關性。

1.5 重大性議題管理與回應

利害關係人的期待與回饋是企業永續發展的重要基礎。本公司透過多元化的溝通機制，持續與利害關係人進行對話與互動以深入了解需求與關注議題，並將其納入短中長期經營策略中。透過透明資訊揭露與積極回應，我們致力於強化企業治理與經營韌性，並為利害關係人創造長期價值。2025 年度，本公司持續透過股東會、法人說明會、公開資訊揭露、員工座談會、官網資訊平台及永續報告書等多元管道與利害關係人保持溝通，以確保資訊揭露透明並促進雙向交流。

2025 年度利害關係人溝通執行情形：

利害關係人	主要關注議題	GRI準則 & SASB準則 & SDGs目標對應	溝通管道及溝通頻率	2025年利害關係人溝通實績
員工	●營運績效 ●人權與勞雇關係 ●職業安全與健康 ●人才培育與發展 ●多元包容職場	GRI 201 經濟績效 GRI 401 勞雇關係 GRI 403~GRI 409 TC-HW-330a 員工多元及包容性 SDG 3 健康與福祉 SDG 8 就業與經濟成長	1.公佈欄/電子郵件：不定期發布最新辦法、宣導及活動訊息等 2.每季召開勞資會議 3.每年召開員工座談會 4.不定期召開新進員工座談會 5.電視牆每日輪播公司營運、福利、成就及宣導事項等 6.教育訓練	1.每日更新產業及公司相關訊息於公司內部網站 2.每月召開伙食委員會議、安全幹事會議 3.每季召開勞資會議 4.每月召開職工福利委員會 5.8月召開全體員工座談會 6.持續進行員工教育訓練 7.5月及11月進行員工晉升布達 8.11月公司家庭日活動
政府與主管機關	●永續治理 ●誠信經營與法遵 ●風險管理	GRI 2-27 法規遵循 GRI 2-15 利益衝突 GRI 2-16 溝通重大關鍵事件 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 TC-HW-440a 材料取得 TC-HW-430a 供應鏈管理 SDG 16 制度的正義與和平	1.參與主管機關之政策說明會、座談會 2.配合主管機關監理與查核 3.建立聯絡窗口維持良好互動	1.持續納入「臺灣高薪100指數」成分股 2.參與2025年度ESG評鑑宣導會

利害關係人	主要關注議題	GRI準則 & SASB準則 & SDGs目標對應	溝通管道及溝通頻率	2025年利害關係人溝通實績
 供應商	●循環經濟與物料管理 ●永續供應鏈 ●人權與勞雇關係 ●職業安全與健康	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估 GRI 401 勞雇關係 GRI 403 職業安全衛生 GRI 404 訓練與教育 TC-HW-410a 產品生命週期管理 TC-HW-430a 供應鏈管理 SDG 8 就業與經濟成長 SDG 12 責任消費與生產	1.與供應商每季進行QBR會議、不定期會議，分享市場資訊 2.供應商品質評比與輔導 3.定期供應商稽核，每月收料品質評比 4.年度供應商責任暨永續治理評鑑	1.針對各種環境衝擊（地震、水災、疫情等），要求供應商制定營運持續計畫（Business Continuity Plan） 2.每季進行定期議價，針對特定專案，不定期會有專案降價，尋求雙贏 3.每季與主要供應商進行QBR會議，並分享雙方營運狀況與市場資訊 4.每年進行供應商例行性稽核 5.要求供應商逐步落實ESG規範
 投資人/股東	●永續治理 ●誠信經營與法遵 ●風險管理 ●營運績效 ●客戶關係管理	GRI 2-27 法規遵循 GRI 2-15 利益衝突 GRI 2-16 溝通重大關鍵事件 GRI 201 經濟績效 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為 TC-HW-230a 產品安全 TC-HW-410a 產品生命週期管理 TC-HW-440a 材料取得 SDG 8 就業與經濟成長 SDG 16 制度的正義與和平	1.每年召開股東常會 2.每季公布財務報告、每月公布營收報告、不定期於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務資訊 3.每季至少召開一次法人說明會 4.公司官網設置英文永續發展及投資人服務專區 5.每年發布永續報告書 6.公司設有發言人、代理發言人及投資人關係窗口	1.於2025/5/26召開股東常會，向股東說明營運績效，並回覆其關切之問題 2.截至2025/12/31止，已因應受邀召開9場法人說明會 3.編製並公告當年度中英文永續報告書。 4.編製並公告當年度英文年報及財報，加強對國際投資人之資訊揭露 5.截至2025/12/31止，發布重大訊息7則

利害關係人	主要關注議題	GRI準則 & SASB準則 & SDGs目標對應	溝通管道及溝通頻率	2025年利害關係人溝通實績
 客戶	●永續治理 ●誠信經營與法遵 ●風險管理 ●營運績效 ●客戶關係管理	GRI 302 能源 GRI 202 市場定位 GRI 401 勞雇關係 TC-HW-410a 產品生命週期管理 TC-HW-230a 產品安全 SDG 7 可負擔的永續能源 SDG 9 永續工業與基礎建設 SDG 12 責任消費與生產	1.與主要客戶每季或每半年召開QBR會議，了解公司在客戶的競爭力排名，以及在產品研發、成本、交期及售後服務上需要改善之處 2.與主要客戶每季或每半年召開QTR會議，了解客戶未來產品走向及需求，提早涉入，縮短新產品開發時程。 3.定期安排RBA稽核，確保工廠符合相關法規及滿足客戶要求 4.不定期參加客戶ESG/SER workshop	1.與主要客戶召開QBR（Quarterly Business Review）/QTR（Quarterly Technical Review）/EBR（Executive Business Review），透過現場、電話或視訊會議 2.本報告書匡列揭露之關鍵廠區皆獲得RBA VAP（Validated Assessment Program）audit銀牌，蘇州廠及重慶廠雙雙獲得RBA評選為『精選工廠』 3.客戶不定期稽核工廠，對產品品質進行相關要求 4.不定期拜訪客戶，或以電話/email與客戶溝通，以確認客戶需求及未來產品走向 5.以現場參加、視訊等形式，參與多場客戶的ESG/SER（Social and Environmental Responsibility）workshop，了解客戶的目標及方向 6.各工廠持續導入IWA Energy Management System強化工廠節能減碳 7.因應客戶China Plus One需求，持續增加泰國廠產能 8.東莞廠、蘇州廠、重慶廠及泰國廠產能互相支援



2 公司治理

2.1 經營方針　2.2 營運績效
2.3 公司治理架構　2.4 風險管理
2.5 資通安全管理　2.6 重大關鍵事件

群光電深信，健全且透明的公司治理體系是企業永續發展與長期價值創造的核心基礎。因此，本公司持續優化治理與決策機制，強化董事會監督職能與管理階層問責制度，確保營運決策具備高度透明度與有效監督，並積極對齊國際永續治理準則與法規趨勢，以強化企業競爭力與組織韌性。秉持誠信經營與穩健管理的原則，我們建立完善的風險管理與內部控制制度，定期辨識並評估營運、財務及永續相關風險，並透過跨部門協作與系統化管理機制，確保營運穩定，能有效因應快速變遷的市場環境與氣候變遷等重大永續議題。在治理實務上，除了審慎評估財務透明度、營運風險及氣候相關財務風險評估，還透過嚴謹的內部稽核制度與外部第三方驗證機制，確保治理制度運作之有效性與可靠性。此外，我們亦秉持資訊公開與透明原則，定期向利害關係人揭露企業的永續績效與治理成果，確保資訊揭露的即時性與完整性，以維護股東權益，並兼顧供應鏈夥伴、員工、客戶及社會的整體利益。未來，群光電能將持續深化公司治理機制，推動責任、透明與創新的企業文化，攜手利害關係人共創永續價值，實現企業長遠發展與社會共榮的目標。

群光電能於2025年度在環境（E）、社會（S）與治理（G）三大面向持續精進永續治理成果，並獲得多項國內外權威機構肯定。相關成果亦於公司董事會及股東說明會中揭露。

2025年度永續突破亮點

CDP氣候變遷評等由
A-提升至A級
正式躋身全球氣候治理領導企業行列

成功入選
CDP Corporate A List（全球僅約4%企業入選）

CDP水安全評等由
B級提升至A-領導級
顯示水資源管理策略與揭露品質顯著提升

永續報告書品質提升至
金級肯定
顯示資訊揭露透明度與報告品質持續精進

台灣百大永續典範企業
連續三年入選
展現企業永續治理的穩定性與長期承諾

114年度
國家永續發展獎入選獎

公司治理推動策略與管理機制

重大議題 ▶ 風險管理、永續供應鏈、營運績效、誠信經營與法遵、客戶關係管理 | 非重大議題 ▶ 資訊安全、重大關鍵事件

承諾與政策	**《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》** 建立誠信經營之企業文化，落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為。最新版本已於第四屆第十六次董事會附議通過。	**《檢舉投訴管理辦法》** 設置檢舉投訴信箱、郵箱及專線，提供不誠信行為之檢舉申訴管道。	**《風險管理政策與程序》** 各職責單位依據其業務相關之風險特性與影響程度予以辨識、分析、衡量、監控、回應、報告風險，並改進因應措施，降低對公司之影響。	**《群光電能科技股份有限公司章程》、《公司治理實務守則》、《永續發展實務守則》** 持續強化公司治理制度，包括保障股東權益、強化董事會職能等原則，積極實現永續治理。	**《資訊安全政策》** 透過ISO 27001資訊安全認證及PDCA（Plan-Do-Check-Act）流程強化本公司資通安全，保障客戶、員工、供應商各類資訊機密、完整、可用。
推動方針	● 所有在職同仁及新進同仁皆需簽署《廉潔承諾書》，遵守公司誠信經營政策，以建立誠信經營之企業文化。 ● 與供應商訂有《廉潔承諾書》，明訂所有交易對象均應嚴格遵守本公司廉潔管理相關規定，不收回扣、佣金、不當餽贈或其他不正當利益。 ● 於主管會議宣導誠信經營及落實執行檢舉投訴機制，各廠已進行多場次誠信經營暨檢舉投訴宣導會。 ● 持續拓展新產品應用領域，並提升高附加價值產品之營業額比重，以增加公司獲利。 ● 持續強化本公司之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益。				
追蹤機制	● 誠信經營推動小組，不定期評估與年度追蹤法規與符合性，負責誠信經營政策與防範方案之制定、監督及執行，每年向董事會報告。 ● 內部稽核人員並定期對各單位進行查核制度遵循之執行情形。 ● 審計委員會督導進行各種風險管理及評估後向董事會報告。 ● 設置檢舉獎勵制度，並保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。 ● 建立可量測的資通安全目標，定期檢視和評估目標達成的狀況。				
權責單位	財務中心、稽核室、資訊處、行政管理處、各事業單位				

2.1 經營方針

行銷方面

1. 提升高附加價值電源供應器產品之銷售比重，以增加公司獲利。
2. 配合產業發展趨勢，積極拓展雲端智能產品、衛星通訊電源及資料中心伺服器電源等相關產品之業務。
3. 持續擴大電源供應器產品之市占率並積極拓展新產品之客戶市場。
4. 有效掌握市場發展趨勢並提高客戶服務效率，持續深耕與客戶關係，提供客戶最即時服務。

研發方面

1. 持續與國際知名大廠客戶及供應商合作，掌握先進關鍵技術及市場發展方向，建立技術優勢。
2. 持續致力於產品之創新及技術之研發，提升本公司市場及技術地位。
3. 加速各項產品之國內、外品質認證，以提升國際市場競爭力。
4. 持續延攬優秀人才，並加強員工專業訓練，以提升公司整體研發實力。

生產方面

1. 透過公司共同採購，擴展與供應商密切合作，以有效降低購料成本。
2. 持續提高自動化生產比率，提升生產效率強化產品品質，並降低勞工成本上升之壓力。
3. 持續研發並精進產品製造流程，以提昇生產效率及產品品質。
4. 強化高附加價值電源供應器產品經濟規模優勢，提升生產效能。
5. 透過中國及泰國雙核心製造基地展現韌性，分散生產基地風險。

人力方面

1. 持續與大學院校產學合作，強化公司產品設計開發技術能量，並提供獎學金予優秀學生，以網羅專業人才。
2. 藉由各項人力資源管理系統指標，協助各事業部達成年度營運獲利目標。
3. 瞭解國內外人力資源相關政策發展趨勢，並定期檢討公司相關辦法及制度，謀取勞資雙方最大共同利益。
4. 善盡企業社會責任、落實公司治理、重視僱員關懷，以達企業永續經營及 ESG 目標。

產品方面

1. 掌握市場發展趨勢，研發新應用領域之電源產品，增加公司產品項目，以提高公司獲利。
2. 擴充 AI 伺服器及大數據資料中心之電源解決方案，往高階產品市場發展。
3. 持續開發智慧低碳整合管理平台，與全球智慧節能減碳趨勢接軌。
4. 持續研發高階伺服器及電競電腦之高功率電源產品。

企業永續方面

1. 持續推行節能減碳專案，並於工廠導入自行開發的 IWA 智慧建築系統，透過「感知」、「運算」、「控制」及「互動」四大面向，實現減少能源消耗及溫室氣體排放的目標。
2. 自行開發碳管理平台，利用大數據分析，鑑別碳排熱點，強化數據品質，提升整體碳盤查效率等，進而達到低碳轉型、淨零碳排的目標。
3. 致力於開發高效率及可回收再利用的電源解決方案，持續專注於智慧節能解決方案的研發與推廣，並將環保友好和社會責任等核心價值融入產品設計之中，積極提升產品對於環境的友善影響。
4. 每年發行永續報告書及於公司官網設置利害關係人專區，強化公司與利害關係人之溝通。

2.2 營運績效

2025 年度群光電能在經營團隊及全體同仁共同努力下，合併營業收入淨額達新台幣 34,451,747 仟元，稅後淨利為 2,084,358 仟元。回首 2025 年，全球經濟景氣放緩且面對諸多挑戰，美國及歐盟內外 ESG 相關政策迎來重大轉向，加劇全球經濟與政治不確定性。雖然大環境的不確定性仍高，本公司經營團隊仍秉持樂觀、積極之態度，謹慎面對全球景氣及產業環境變化所帶來之挑戰，持續致力於電源供應器相關產品之研發及銷售，亦將積極拓展雲端智能相關產品，包括 AI PC/NB 電源、AI 伺服器及資料中心伺服器電源、通訊電源、以及智慧低碳整合管理平台等高值產品。除秉持〝No Quality，No Sales〞原則，嚴加控管產品品質、持續提升客戶服務效率，以提高本公司整體之營收及獲利外，我們還提升製造自動化能力、強化全球布局、優化生產彈性及效率以提供客戶即時且完善的產品與服務，強化我們在全球電源供應鏈中的關鍵地位。

經濟價值分配

單位：新台幣仟元

	2023	2024	2025
產生的直接經濟價值 (A)	36,310,819	37,176,448	34,451,747
收入	36,310,819	37,176,448	34,451,747
分配的經濟價值 (B)	34,076,789	35,173,822	33,970,027
營運成本	28,610,901	29,684,689	28,646,326
員工薪資與福利（營業費用）	2,136,451	2,236,941	1,961,295
支付出資人款項（利息費用、現金股利、尚未支付給特別股股東之股利）	2,447,188	2,471,369	2,490,355
支付政府款項（各類稅款、罰金，但不含遞延稅款）(1)+(2)+(3)+(4)	873,299	775,588	867,301
台灣 (1)	402,072	371,089	457,259
中國大陸 (2)	461,218	398,652	343,811
泰國 (3)	5,779	-	61,967
其他 (4)	4,230	5,847	4,265
社區投資（各類外部慈善、非政府或研究單位組織捐贈、社區活動成本）	8,950	5,235	4,750
留存的經濟價值 (C)=(A)-(B)	2,234,030	2,002,626	481,720

註：1. 合併報表數據
2. 依照 GRI 標準要求，支付政府款項包含各類稅款、罰金，但不含遞延稅款。
3. 其他地區包含美國子公司

營運績效

單位：新台幣仟元

	2023	2024	2025
營業收入	36,310,819	37,176,448	34,451,747
營業成本	28,610,901	29,684,689	28,646,326
營業毛利	7,699,918	7,491,759	5,805,421
營業費用	3,738,747	3,696,816	3,558,156
營業利益	3,961,171	3,794,943	2,247,265
營業外收入及支出	206,805	353,542	259,413
研究發展費用	1,898,371	1,968,623	1,800,337
稅前淨利	4,167,976	4,148,485	3,543,984
所得稅費用	873,299	807,436	422,320
本期淨利	3,294,677	3,341,049	2,084,358
每股盈餘（元）	8.27	8.34	5.20

註：年報數據

群光電能持續透過營運活動將企業創造的價值回饋至供應鏈夥伴、員工、投資人及政府等利害關係人。2025 年，本公司在營收深受國際局勢的情況下，整體經濟價值分配率仍佔直接經濟價值 98.6%，為近三年最高水準，顯示營運韌性與利害關係人承諾未受影響，而三年來的平均分配經濟價值持續占當年度直接經濟價值的 95.69%，顯示我們在市場波動下仍優先維持對利害關係人之價值回饋，體現長期導向經營策略。

在利害關係人價值回饋方面：

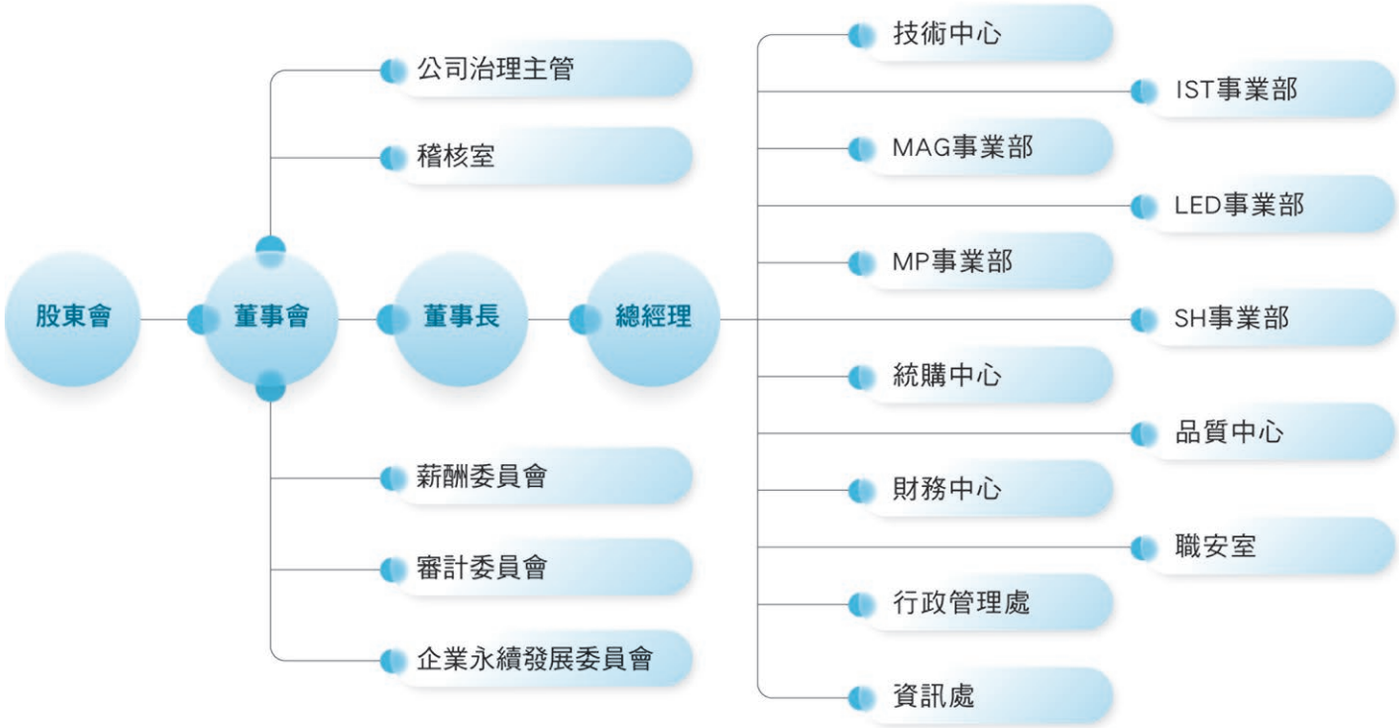
1. 員工薪酬與福利維持穩定區間，反映本公司對人力資本投入之重視；
2. 支付出資人款項持續成長，顯示本公司維持穩健股東回饋政策與良好財務紀律。

整體而言，近三年留存的經濟價值趨勢，主要與全球電子產業景氣循環及市場需求調整相關。展望未來，隨著人工智慧、高效能運算與資料中心建設持續擴張，對高效率電源與能源管理解決方案的需求預期將持續提升。群光電能將持續透過技術創新、產品升級與供應鏈優化，強化企業營運韌性，並在全球能源轉型與數位化發展趨勢中持續創造長期且穩定的經濟價值。

2.3 公司治理架構

本公司最高治理單位為董事會，設有三個功能性委員會，包括薪資報酬委員會、審計委員會和企業永續發展委員會。董事會擁有完善的治理架構，有助於公司充分掌握經營策略和營運績效，應對各種風險變化，創造永續價值。在 2025 年，本公司的公司治理績效獲得「公司治理評鑑前 6-20%」的肯定。

2.3.1 公司治理組織



部門	工作職掌
Server and High Power 事業部 (簡稱 SH 事業部)	統籌公司桌上型電腦、遊戲機、工作站、伺服器、儲存裝置系統及衛星通訊等高瓦特數電源產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
Mini Power 事業部 (簡稱 MP 事業部)	統籌公司筆記型電腦、印表機、智慧家庭及消費性產品等小瓦特數電源產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
LED 事業部	統籌公司 LED 應用產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
Magnetics 事業部 (簡稱 MAG 事業部)	統籌公司磁性元件產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
Intelligent System Technology 事業部 (簡稱 IST 事業部)	統籌公司智慧建築之研發、業務管理、材料採購、工程管理、售後服務等業務。
統購中心	統籌公司各項產品之材料採購。
品質中心	統籌公司品質管制、零件工程、安規認證及客戶售後服務管理。
技術中心	整合及活用公司技術資源，協助各事業部技術開發，並技術移轉導入至各事業部，長期開發新技術及累積技術能量。
財務中心	統籌公司財務、會計、股務、關務、進出口業務。
行政管理處	統籌公司人力資源、總務、誠信經營、永續發展業務。
職安室	擬訂、規劃、督導及推動工業安全衛生管理業務。
資訊處	統籌公司各項資訊管理及資安業務
稽核室	查核及評估公司內部控制制度、各項規章制度施行之稽核。

2.3.2 董事會運作

群光電能董事選舉均依公司內部相關規範，我們依照《群光電能科技股份有限公司章程》採候選人提名制，並依《公司治理實務守則》考量候選人之基本條件與價值、專業知識與技能，使整體董事會具備各項能力，再依《董事選舉辦法》及《董事會多元化政策》於股東會上完成選拔。2025 年共召開 5 次董事會，平均出席率 96.875%。各項議案之表決依照《董事會議事規範》設有利益衝突迴避條款，如議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，以確保利害關係人最大利益。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	群光電子 (股) 公司 法人代表：呂進宗	5	0	100%	
董事	群光電子 (股) 公司 法人代表：黃月昭	4	1	80%	
董事	曾國華	5	0	100%	
董事	李慈靜	5	0	100%	
獨立董事	孫慶鋒	5	0	100%	
獨立董事	洪慶山	5	0	100%	
獨立董事	賴炎生	2	0	100%	2025.5.26 新任，應出席次數 2。

董事會多元化及獨立性

依本公司「公司治理實務守則」規定，董事會成員組成除考量性別、年齡、國籍及文化等基本條件外，亦需具備執行職務所必須之知識、技能及素養。因此，本公司於設定董事會成員時，會從多方面考量董事會成員之多元化，並針對公司營運及發展需求擬訂適當的多元化方針。本公司董事會由 7 席董事組成 (4 席董事及 3 席獨立董事)，其中 1 席獨立董事是於 2025 年 5 月 26 日新上任。現任董事皆為中華民國國籍，其中具員工身份之董事為 1 席，占比為 14.28%；獨立董事為 3 席，占比為 42.85%，任期年資皆在 9 年 (含) 以下、年齡分布區間計有 4 名董事年齡位於 56- 65 歲、3 名董事位於 66- 75 歲。本公司注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事設有 2 席，佔比 28.57%。衡諸本公司董事成員名單，各董事之學經歷豐富且皆具備本公司業務所需之工作經驗及專長，呂進宗先生、曾國華先生、黃月昭小姐、孫慶鋒先生及賴炎生先生，長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理及國際市場觀；洪慶山先生及李慈靜小姐則長於財會及金融事務。綜上所述，本公司已落實執行董事會成員多元化方針。本公司董事會成員於提名與遴選時，皆取得每位董事的學經歷聲明書，並確認其本人、配偶及其二親等以內親屬相對於公司的獨立性。本公司董事皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

本公司董事會多元化政策及個別董事成員落實多元化情形已揭露於公司網站。董事會成員落實多元化情形如下：

多元化核心項目 / 董事姓名	基本組成								營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
	國籍	性別	年齡		兼任本公司員工	獨立董事任期年資									
			56-65	66-75		<3 年	3-9 年	>9 年							
呂進宗	中華民國	男	V						V	V	V	V	V	V	V
曾國華	中華民國	男		V	V				V	V	V	V	V	V	V
黃月昭	中華民國	女	V						V	V	V	V	V	V	V
李慈靜	中華民國	女		V						V	V		V	V	V
洪慶山	中華民國	男		V			V		V	V	V	V	V	V	V
孫慶鋒	中華民國	男	V				V		V	V	V	V	V	V	V
賴炎生	中華民國	男	V			V			V		V		V	V	V

董事會進修情形

為使董事職能符合本公司發展需求並因應外部趨勢，全體董事每年持續透過各類董事進修管道提升整體知識。2025 年全體董事進修時數達 51 小時，全員進修總時數相較於 2024 年度增加 13.33%。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	呂進宗	2025.08.06	中華公司治理協會	台商全球經營布局策略：台商退出大陸或降低規模時應注意事項	6
董事	黃月昭	2025.08.06	中華公司治理協會	台商全球經營布局策略：台商退出大陸或降低規模時應注意事項	6
董事	曾國華	2025.08.06	中華公司治理協會	台商全球經營布局策略：台商退出大陸或降低規模時應注意事項	6
董事	李慈靜	2025.08.06	中華公司治理協會	台商全球經營布局策略：台商退出大陸或降低規模時應注意事項	6
獨立董事	洪慶山	2025.03.27	中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制新興金融犯罪趨勢、案例及防範因應	3
		2025.07.10	中華民國證券商業同業公會	永續治理國際發展趨勢與綠色風險因應策略 (含永續資訊)	3
		2025.07.16	中華民國會計師公會全國聯合會	永續報告書漂綠的法律責任	3
		2025.07.22	中華民國會計師公會全國聯合會	國際財務報導準則之近期修正與應用實務	3
		2025.07.25	中華民國會計師公會全國聯合會	永續資訊揭露中重大性之考量	3
獨立董事	孫慶鋒	2025.08.06	中華公司治理協會	台商全球經營布局策略：台商退出大陸或降低規模時應注意事項	6
獨立董事	賴炎生	2025.05.27	中華財經發展協會	川普關稅 2.0 挑戰美元霸權	3
		2025.08.08	中華公司治理協會	國際碳管理發展趨勢	3

董事會評鑑執行情形

本公司經董事會通過訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年執行一次，並將評估結果提報董事會。

- 評估範圍：整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計委員會及薪酬委員會）；
- 評估方式：董事會內部自評、董事成員及功能性委員(審計及薪酬委員)自評；
- 評估程序：每年度結束後由財務中心收集董事會、個別董事成員、審計及薪酬委員會活動之資訊，再依辦法所訂之評估指標進行董事會內部自評及分發填寫個別董事成員、審計及薪酬委員會自評問卷，統一回收後記錄評估結果；
- 評估結果應用：作為遴選或提名董事之參考依據。

本公司已完成 2025 年度董事會暨功能性委員會績效評估，並將董事會績效暨功能性委員會績效評估彙總結果提報董事會，以加強董事會職能。

評估週期	年度執行
評估期間	2025/1/1 至 2025/12/31
評估範圍	整體董事會、個別董事成員、功能性委員會績效評估
評估方式	董事會內部自評、董事成員自評、功能性委員自評
評估內容	董事會績效評估： 1. 公司營運之參與程度 2. 董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事的選任及持續進修 5. 內部控制 功能性委員會績效評估： 1. 公司營運之參與程度 2. 功能性委員會職責認知 3. 功能性委員會決策品質 4. 功能性委員會組成及成員選任 5. 內部控制 個別董事成員績效評估： 1. 目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制

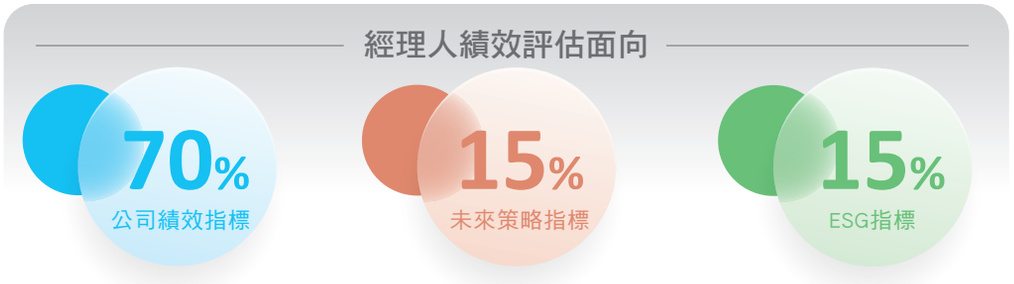
董事與經理人之薪酬政策

本公司董事與經理人之績效評估除參考同業水準支付外，並考量營運成果及參酌其對公司績效貢獻度，綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，與其所負公司經營責任及整體績效成高度關聯性。本公司董事 (含獨立董事) 之酬金，包括報酬與盈餘分派之董事酬勞。

在報酬方面，先經由薪資報酬委員會研議後再提報董事會決議；在盈餘分派之董事酬勞方面，則由薪資報酬委員會依本公司章程規定，於年度獲利不高於 1% 之限額內，參酌個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，研議董事酬勞建議提列之金額及發放之原則，提報董事會決議後發放。總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、員工酬勞及依規提撥退職退休金等。

薪資部分，係由薪資報酬委員會參酌所擔任之職位、學經歷及所承擔之責任，並參考同業對於同等職業之水準研議後，提報董事會決議；調薪幅度、獎金及員工酬勞部分，則由薪資報酬委員會參酌本公司財務性指標 (如公司年度營業收入、獲利績效之達成率) 及非財務性指標 (如個人年度績效考核、人員管理績效及其他特殊貢獻或重大負面事件)，並參考同業薪酬水準研議後，提報董事會決議。

經理人之個人年度績效考核中，包含 ESG 重大主題認知、工業安全衛生推動、節能減碳落實及誠信經營與品德操守的實際表現等 ESG 重要評估項目，合計占總績效考核權重 15%，個人年度績效考核最終評估結果，將影響獎金、員工酬勞、年度調薪及職等晉升。另外，經理人無招聘獎勵金，然未達處長級之員工，依照推薦新入職員工情形，有不同之招聘獎勵金。薪資報酬若無違反法令，亦無索回機制。退休福利則與一般員工相同。



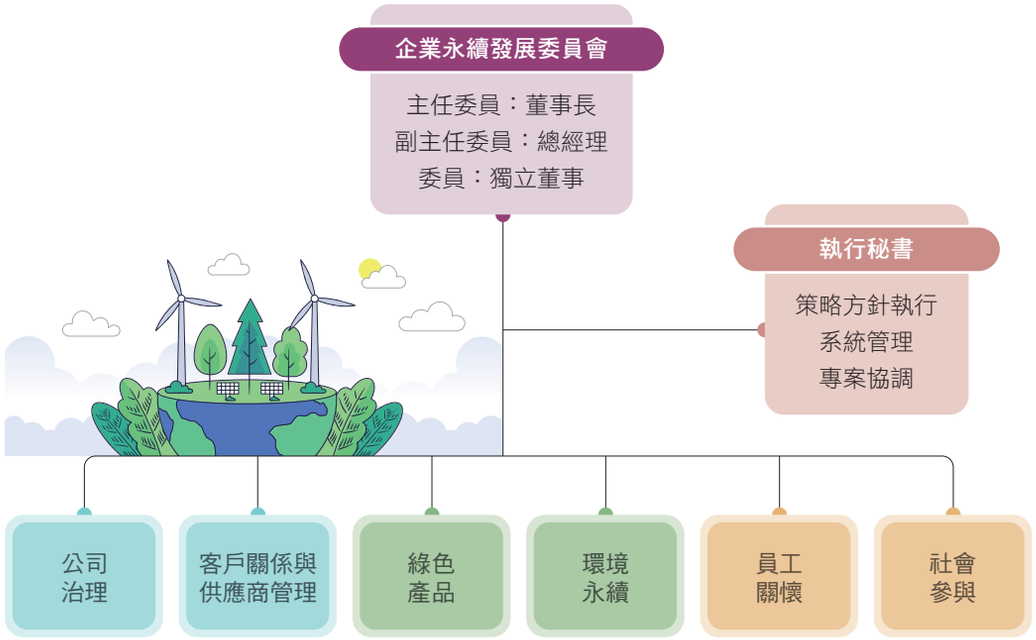
註：本公司經理人係指總經理、副總經理及協理級等高階主管，另包括一名稽核室副處長。

股東權益

群光電能所有股東均有平等投票權，各項議案採逐案表決並即時公開表決結果，股東可透過股東會行使表決權、參與公司決策。本公司股務委由專業股務代理機構辦理相關作業，並設有發言人、代理發言人及財務中心人員專責處理股東建議或糾紛等問題，強化與股東溝通。另外亦依據主管機關之規定辦理相關資訊公告申報，及時提供各項可能影響投資人決策之資訊。

2.3.3 企業永續發展委員會

本公司於 110 年設置「企業永續發展委員會」，委任董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員，並由三位獨立董事擔任委員。委員會下設有執行秘書一職，由行政管理處最高主管擔任。委員會負責訂定及檢討公司永續發展政策、制度或相關管理方針，並每年向董事會呈報年度永續發展執行成果與下一年度的工作計劃。由董事會督導公司永續發展之管理方針、策略與目標制定及執行情形。



小 組	負責單位	功 能
公司治理	總經理室、事業部、統購中心、財務中心、行政管理處	公司治理、永續經營、倫理誠信、經營績效、風險控管
客戶關係與供應商管理	事業部、統購中心、品質中心	供應商管理、客戶滿意度、推廣產品增加能見度
綠色產品	事業部、統購中心、品質中心、技術中心	原物料把關、綠色材料、產品設計
環境永續	事業部、行政管理處、統購中心	污染源管理、溫室氣體管理、能源管理、氣候變遷應變管理、可再生能源管理
員工關懷	事業部、行政管理處、福委會	薪酬福利、勞資關係、人才培育、職業健康與安全
社會參與	行政管理處、福委會	與當地居民溝通、弱勢團體支持、公益活動之參與

企業永續發展委員會之組成

本公司之企業永續發展委員會委員計五人。

本屆委員任期：2024 年 5 月 27 日至 2027 年 5 月 26 日，2025 年度企業永續發展委員會開會 2 次，委員主要專長及出席情形如下：

職稱	姓名	所具備之永續專業知識與能力	實際出席	實際出席率	備註
主任委員	呂進宗	永續治理、營運績效、永續供應鏈、風險管理、客戶關係管理	2	100%	會議日期：2025.05.06；2025.11.11
副主任委員	曾國華	永續治理、營運績效、永續供應鏈、客戶關係管理、循環經濟與物料管理、能源與碳排管理、人才培育與發展	2	100%	會議日期：2025.05.06；2025.11.11
委員（獨立董事）	洪慶山	永續治理、誠信經營與法遵、循環經濟與物料管理、氣候治理及碳管理能力	2	100%	會議日期：2025.05.06；2025.11.11
委員（獨立董事）	孫慶鋒	永續治理、誠信經營與法遵、循環經濟與物料管理	2	100%	會議日期：2025.05.06；2025.11.11
委員（獨立董事）	賴炎生	永續治理、人才培育與發展、能源與碳排管理	1	100%	2025.5.26 新任，應出席次數 1 會議日期：2025.11.11

企業永續發展委員會之職責

- 制定企業社會責任、環境保護與氣候變遷議題、永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。
- 永續報告書之審定。
- 定期向董事會報告永續發展執行成果。
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

2025 年度主要議案如下：

1.2025 上半年企業永續執行成果及後續重點工作預計完成事項報告。

2. 溫室氣體盤查、查證進度及成果報告。

3.2024 年度永續報告書編輯成果討論案。

4.「永續發展」、「誠信經營」、「利害關係人溝通」及「風險管理政策與程序」運作情形報告。

5.2024 年永續報告書編輯成果與 2025 年永續報告書工作規劃報告。

6.2026 年企業永續重點工作開展計畫討論案。

2025 年度永續管理範疇：

1. 氣候變遷因應策略 (涵蓋溫室氣體盤查與查證、科學減碳目標執行、節能減碳措施導入、再生能源使用及碳足跡管理等)
2. 永續報告書編製與揭露
3. 永續供應鏈管理
4. 公司治理評鑑

註：詳細運作之情形，請參考本公司《年報》。

2.3.4 其他功能性委員會

名稱	職責	2025 年成效
審計委員會	審計委員會旨在協助董事會監督公司執行會計、稽核、財務報導流程及財務控制制度的品質與誠信度。2025 年度主要職責包括： A. 審閱財務報告、營業報告書及盈餘分派案 B. 考核內部稽核計畫及內部控制制度有效性，並修訂相關制度 C. 評估簽證會計師之委任、報酬與獨立性 D. 審議重大資產與衍生性商品交易案 E. 資金貸與子公司事項 F. 修訂資產處分程序、背書保證辦法及委員會組織規程 G. 向金融機構申請授信額度之議案 H. 與會計師定期溝通財報查核重點與風險項目 I. 監督公司風險控管機制	2025 年度審計委員會共召開 5 次會議。 職稱 / 姓名 / 出席率 (%) / 備註 召集人 / 洪慶山 / 100% / 委員 / 孫慶鋒 / 100% / 委員 / 賴炎生 / 100% / 2025.5.26 新任，應出席次數 2 次。 會議聚焦於強化財務資訊正確性與內部控制有效性，並審議多項攸關公司營運與治理之重大議案，具體成效如下： ・強化財務監督與資訊揭露 ・健全內部控制制度 ・落實審計專業監督職責 ・審慎監督重大交易與資金調度 ・完善公司治理制度
薪酬委員會	本委員會依據法令規範與公司治理原則，協助董事會就董事及經理人薪資報酬相關政策及制度進行審議與建議，2025 年度主要職責包括： A. 定期檢討並建議修訂「薪資報酬委員會組織規程」 B. 訂定並定期檢討董事與經理人之績效目標與薪資報酬制度 C. 評估績效達成情形，並提出薪酬分配建議 本委員會執行職責時，重視薪酬與公司經營績效之連結性，並依據產業標準、公平性及風險管理原則審慎決策。	2025 年度共召開 3 次會議。 職稱 / 姓名 / 出席率 (%) / 備註 召集人 / 孫慶鋒 / 100% / 委員 / 洪慶山 / 100% / 委員 / 林明杰 / 100% / 2025.5.26 辭任，應出席次數 2 次。 委員 / 賴炎生 / 100% / 2025.8.5 新任，應出席次數 1 次。 重點成效如下： ・通過董事及員工酬勞分配案 ・審議董事與經理人之績效達成情形與薪酬發放建議 ・完成年度經理人固定薪資調整與年終獎金計劃審議

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理流程

群光電能在各層級建立完善的風險管理機制，涵蓋營運、財務、環境、危害性事件及氣候變遷等領域。本公司透過系統化的風險辨識、衡量、監控與報告機制，確保風險管理能隨經營環境、業務與營運活動的變動適時調整。為強化公司治理並落實企業經營風險管理，群光電能於 2021 年 8 月 5 日經董事會核准制定《風險管理政策與程序》，作為公司風險管理的最高指導原則。各執行單位負責風險辨識，針對潛在風險制定管控策略與應對措施，並由稽核室負責監督執行情況，以確保全體員工的風險管理意識與落實力度。

風險類別	潛在風險	管控策略與作法
氣候風險	天氣型態變動劇烈：天災、缺水、斷電進而影響生產	1. 各廠區與當地政府溝通協調，將廠區列為供電、供水優先區 2. 投入防災措施與定期保養維護。 3. 原物料供應商的所在區域風險有效性評估。 4. 各廠區導入相關能源管理系統，評估再生能源裝置可能性。 5. 各廠區廠設置防水與排水系統與緊急應變措施。
環境風險	全球氣溫升高（溫室氣體排放量增加）	1. 進行溫室氣體盤查並通過第三方驗證，台北總公司、東莞廠、蘇州廠及重慶廠皆已完成 ISO-14064 查證。 2. 進行設定科學基礎減量目標（SBT, Science Based Targets），已於 2022 年 8 月完成減量目標審核，台北總部及各廠區將持續進行各項節能減碳措施。 3. 增加高能效產品研發投入，減少產品碳排放量。 4. 增加產品環保材之比例，減少不可回收廢棄物產生。
職安衛風險	員工職場安全	1. 台灣總部、東莞廠、蘇州廠、重慶廠及泰國廠皆已完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。 2. 台灣總部及廠區環安衛小組進行定期現場巡視，降低危害風險。 3. 實施作業環境監測，確認工作場所環境不會對同仁健康造成影響
	火災爆炸風險	1. 針對電烙鐵及高溫加熱設備的安全使用（如熱風槍、熱熔膠槍等）已制定相關規範並定期宣導，要求同仁重視火災爆炸風險。 2. 除原有電烙鐵管控措施外，並實施電烙鐵實名制，確保每台電烙鐵都有進行保管及維護。 3. 現行高溫加熱設備無法自動降溫者，需加裝自動斷電之倒數計時器，以及防呆護蓋，減少誤觸可能
	員工健康管理	1. 資深員工健檢：自 2024 年度起將主管人員到院高階健檢套組擴及年資滿 5 年以上的資深員工，每三年一次高階健檢套組，讓員工能夠享有全方位的健康照護。 2. 針對高風險員工進行健康關懷及追蹤，隨時留意同仁健康。 3. 定期實施環境消毒，提供同仁健康環境。 4. 流感疫苗施打。 5. 健康職場認證。
資訊風險	資訊系統異常遭外部攻擊惡意入侵破壞系統	1. 台灣總部每年持續取得 ISO 27001 資訊安全管理驗證。 2. 系統設置防火牆、防毒軟體、雲端進階威脅防護（Advanced Threat Protection, ATP）郵件防護等安全措施，資訊人員定期檢查測試，建構完整防入侵與防毒機制。 3. 對公司使用者上網目的端網站進行偵測並阻攔異常連線。 4. 每季進行防火牆與內部網路弱點掃描，並針對報告進行弱點修補。 5. 強化防災、監控、通報機制、異常管理、定期災難還原演練與落實備援機制。 6. 每季進行資安宣導，提升同仁資安觀念。
財務風險	匯率波動風險	對於進銷貨美元應收、應付帳款部位採相互抵銷之自然避險，對於抵銷後之美元淨部位及未來可能產生之流量，持續注意國際經濟情勢，掌握國際匯率走勢，以適時承作遠期外匯交易之方式進行避險。

2.4.2 誠信經營運作情形

誠信經營政策與供應鏈管理

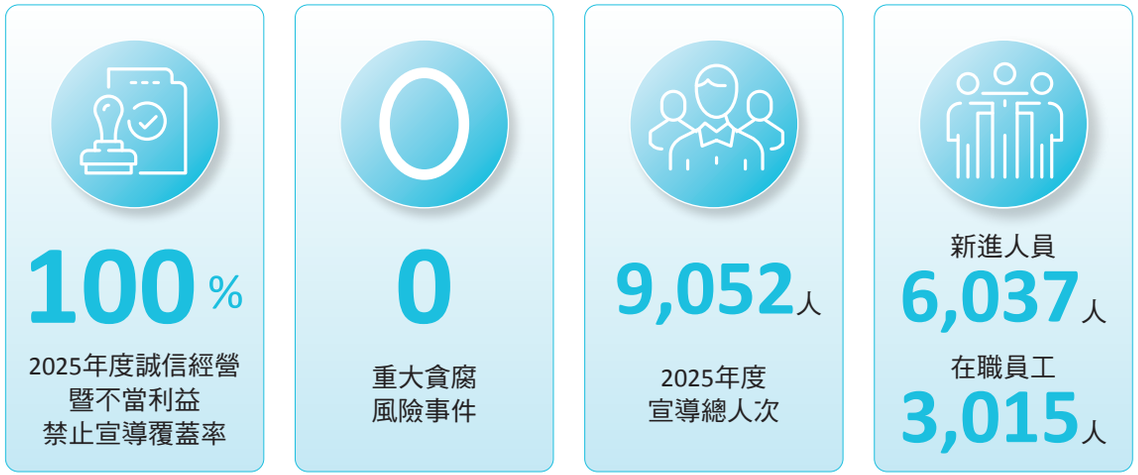
群光電能依據《責任商業聯盟（RBA）規範》及《上市上櫃公司訂定道德行為準則》，制定《道德行為守則》，內容涵蓋反貪污賄賂、內線交易、智慧財產權保護及資訊妥善保存與揭露等法規要求。為確保誠信經營的有效落實，本公司在建立商業關係前，除審慎評估供應商、客戶及其他商業夥伴的合法性與誠信經營政策外，亦要求供應商簽署《廉潔承諾書》，明確規範所有交易對象須嚴格遵守本公司廉潔管理相關規定，不得收受回扣、佣金、不當餽贈或其他不正當利益。為落實誠信經營與反貪腐治理，群光電能依循內部控制制度，針對所有營運據點 100% 進行貪腐風險評估，範圍涵蓋全據點，確保整體營運活動之誠信風險均納入監控範疇，並依風險特性納入內部控制與稽核機制管理，而 2025 年度並無鑑別出重大貪腐風險事件或高風險單位，且稽核單位已就制度遵循情形完成覆核，也並未發現重大的舞弊、貪瀆或違反誠信原則之情事。群光電能亦透過《誠信經營守則》及全員簽署之《廉潔承諾書》，強化員工誠信意識與職業道德標準，並由稽核單位持續進行抽查及查核機制，確保誠信政策落實於日常營運中。

誠信經營推動與內部監督機制

為健全誠信經營管理機制，本公司設立「誠信經營推動小組」，由行政管理處、財務中心及稽核室共同組成，負責誠信經營政策與防範方案之制定、監督與執行，並年度向董事會報告落實情形。此外，本公司已制定《檢舉投訴管理辦法》，並設立檢舉投訴信箱、電子郵件及專線，確保檢舉機制的有效運作，並於主管會議進行誠信經營宣導，各生產據點亦持續推動誠信經營暨檢舉投訴制度宣導。2025 年度誠信經營執行情形已於年度董事會提報。

員工誠信教育與內控機制

群光電能將誠信經營納入全體員工的訓練課程，每年進行複訓，以深化員工的職業道德觀念與法規遵循意識，並要求管理階層以身作則，確保全體員工不僅具備專業能力，更能展現高度的道德標準。



此外，本公司已建立內部控制與會計制度，並由內部稽核人員定期查核各單位制度遵循情形，以確保誠信經營落實於日常營運。

利益衝突管理

本公司制定《防止利益衝突政策》，員工入職時須簽署服務契約，承諾遵守利益衝突規範，並設立檢舉申訴管道，以確保所有員工皆能遵循誠信經營原則。

檢舉投訴機制

本公司已制定《檢舉投訴管理辦法》，設立正式檢舉管道，確保誠信經營政策的有效落實，並防止任何違法違規行為。

■ 檢舉管道
- ◆ 檢舉信箱：241 新北市三重區光復路二段 69 號 30F
- ◆ 檢舉電子郵件：Hotline@chiconypower.com

■ 檢舉處理機制
- ◆ 發現或接獲檢舉後，立即成立專案小組調查。若證實確有違法或違反本公司誠信經營政策，將即刻要求行為人停止相關行為，並視情節嚴重程度採取適當處置。必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司聲譽及權益。設立檢舉獎勵制度，獎勵標準依《員工獎懲辦法》辦理。

■ 檢舉人保護機制
- ◆ 明訂受理檢舉事項之調查標準作業程序，確保調查透明、公正。檢舉案件由行政管理處主管負責處理、調查及回應，確保檢舉人身分及檢舉內容的高度保密。確保檢舉人不因檢舉行為遭受不當處置，以維護公平正義。

2025 年度，本公司於任何涉及誠信經營（賄賂、貪污、勾結等）之違規案件為 0 件。

2.4.3 法規遵循

企業嚴格依據法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。群光電能的產品與服務遍及全球，為確保符合全球相關法令規範，本公司設有法務單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並建立法令、政策與法規的符合性評估制度，協助各單位落實各項規範。相關人員不定期針對營運、環保、服務等面向法令進行鑑別與管理，落實法令監控，並制定刑事法律案件或行政法律案件受裁處或嚴重影響公司營運之重大事件須於企業社會責任報告書揭露之原則，達成平衡報導及資訊透明之目標。

營運相關法令	環境、安全衛生與勞動相關法令	服務相關法令
商務及稅務法令 氣候變遷因應法	環境保護法令 職業安全衛生法令 建築消防法令 勞動權利法令	個人資料保護法令

2025 年度，群光電能針對於任何重大違法、主管機關裁罰等相關案件數為 0 件。

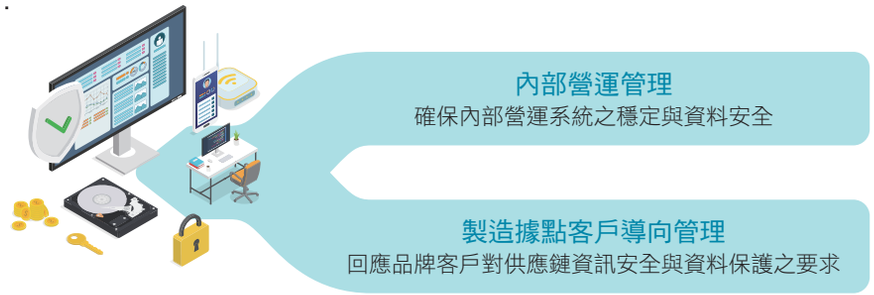
註：重大違規事件定義：依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」二十六條之要求



2.5 資通安全管理

隨著全球數位轉型加速與產業供應鏈高度連結，資訊安全已提升為企業治理與營運韌性之核心關鍵，企業所面臨之資安風險，已由單一系統防護，轉向涵蓋產品、供應鏈與跨境資料流動之整體風險管理架構。歐盟透過《網路韌性法》(Cyber Resilience Act, CRA)，建立以風險分級為基礎之監管架構，要求企業針對高風險系統導入安全設計與風險評估機制，並強化關鍵基礎設施之防護能力；美國則採取「供應鏈安全＋國安導向」之監管模式，加強審查與限制，顯示資安議題已與地緣政治及產業安全高度連動；在亞洲市場，中國已建立以《網絡安全法》為核心，並結合《資料安全法》與《個人信息保護法》之完整監管體系，要求企業對資料處理、跨境傳輸及關鍵資訊基礎設施採取嚴格管控措施；近期修法更進一步強化監管強度與違規處罰，並納入人工智慧及風險監測要求。台灣亦持續跟隨歐盟及美加地區腳步完善資安相關法制與治理架構，涵蓋企業資安治理、事件應變及跨境法規遵循等面向，顯示資安管理已成為企業營運不可或缺之一環。

群光電能產品涵蓋伺服器電源、筆電電源及消費性電子電源供應器，廣泛應用於資料中心、雲端運算及終端裝置，其安全性不僅影響設備穩定運作，更關係到客戶資料保護與供應鏈信任。除此之外，本公司主要營運據點亦同時位於台灣、中國及泰國，產品則以外銷為主，主要市場涵蓋美國及國際客戶。此一跨區域營運模式，使本公司同時面臨多重法規體系及品牌商客戶之雙重資安要求，亦促使資安管理由單一據點管理，轉向跨據點核心概念一致性、但依實際營運狀況及當地法規分層執行管理之雙軌特性：



2.5.1 資安治理架構與雙軌管理模式

本公司以「資訊安全即產品品質與營運韌性延伸」為核心理念建構自上而下之資訊安全治理架構，由各據點資訊部門負責推動，並依據營運性質形成「內部營運管理」與「製造據點客戶導向管理」之雙軌架構。為落實本公司資訊安全管理之最高標準化政策，確保本公司資訊之機密性、完整性及可用性，特設置「資訊安全管理委員會」負責制定《資訊安全管理政策》、《資訊安全組織管理程序》及推動相關工作事宜，由總部資訊處最高主管擔任資安召集人，資訊處負責統籌推動各業務相關單位配合執行，除了定期召開會議檢討執行情形，並年度定期向高階管理層報告執行成果與風險狀況，以確認資訊安全管理運作之有效性。本報告匡列之各揭露廠區據點均設置專責資安窗口，確保制度落地與一致性管理。在制度面，本公司已導入 ISO 27001 資訊安全管理系統（ISMS），建立涵蓋資訊資產盤點與分類、風險評估與控管機制、存取權限與帳號管理及資安事件通報與應變流程，確保資安管理具備一致性與可稽核性，並透過內外部稽核持續強化制度有效性與國際對標能力。同時，透過內外部稽核機制持續精進制度成熟度，並逐步擴大管理範圍至海外據點與關鍵營運據點。

內部營運資安管理

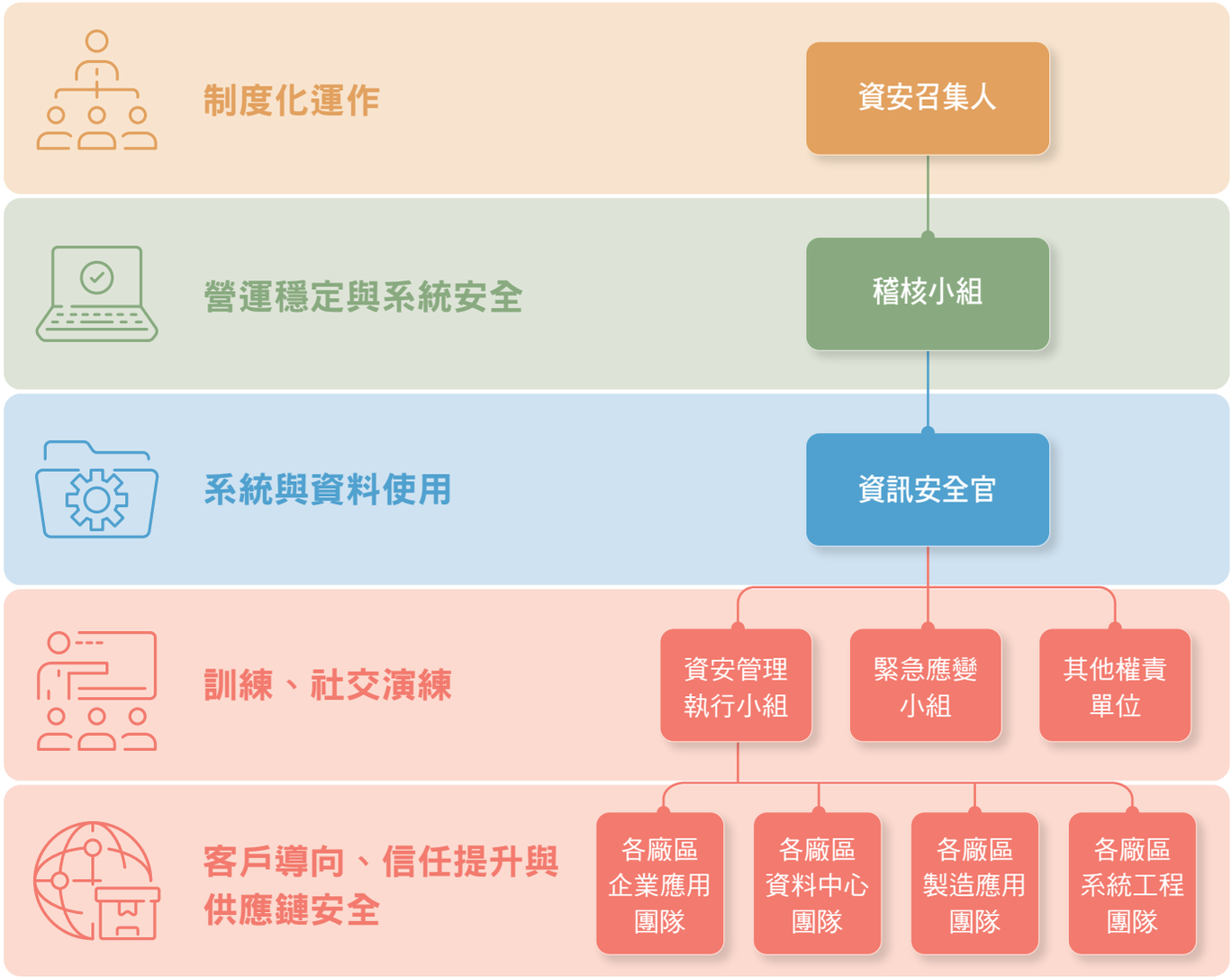
以資訊系統與日常營運支援為主，透過教育訓練、社交工程演練及災難復原測試，強化員工資安意識與系統穩定性，降低營運風險，重點在於確保內部資料處理及系統運作之穩定性。

廠區據點資安管理

因直接面對品牌客戶與經手技術資料，需進一步回應供應鏈對資訊安全與資料保護之要求。

- 人員操作風險控管
- 製造場域資訊使用安全
- 客戶資料保護能力

透過此雙軌架構，本公司得以同時兼顧內部營運安全與外部客戶要求，使資訊安全由單一功能性管理，轉化為支撐企業營運與供應鏈信任之重要基礎。



群光電能全據點資安管理體系功能對應

管理構面	管理內容	主要執行措施			適用範圍	管理目的
治理制度	資安政策與組織架構	1. 制定資安政策及議題決策	2. 召開管理會議	3. 跨部門協調	全據點	建立統一治理架構與責任分工
	風險管理	風險評估與管理程序			全據點	系統性辨識與控管資安風險
	文件與制度管理	文件管理與程序控管			全據點	確保制度一致性與可追溯性
	績效管理	1.KPI 擬定	2.ISMS 目標與策略		全據點	系統性辨識與控管資安風險
	資安政策與組織架構	內部稽核與矯正管理			全據點	建立統一治理架構與責任分工
控制措施	存取控制	1. 帳號管理	2. 權限控管		全據點	防止未授權存取
	網路與通訊安全	1. 防火牆管理	2. 弱點掃描	3. 網路監控	全據點	提升網路防護能力
	系統與設備安全	1. Patch 管理	2. 登入監控	3. 異常處理	全據點	維持系統穩定與安全
	資料與文件安全	1. 資料備份	2. 登入保護	3. 文件控管	全據點	確保資料完整與保密
	應用與開發安全	1. 原始碼管理	2. 版本控管		台灣總部系統開發單位	降低系統開發風險
	實體與環境安全	1. 門禁管理、監控	2. 不斷電系統	3. 環境控制	台灣總部機房各廠區據點	確保實體環境安全
	供應鏈與委外管理	1. 保密協議	2. 委外管理程序		全據點	降低供應鏈風險
	營運持續管理	資訊安全相關演練			全據點	確保營運不中斷
	事件管理	意外事件管理程序與應變機制			全據點	降低事件衝擊
	人員安全管理	1. 教育訓練	2. 社交工程演練		台灣總部廠區據點依營運模式及需求彈性挑選執行	降低人員操作風險
監測與成果	系統監測	1. 登入覆核	2. 異常監控		全據點	即時掌握資安狀況
	演練與測試	社交工程演練			全據點	驗證管理有效性
	紀錄管理	1. 演練紀錄	2. 操作紀錄		全據點	提供稽核證據

* 本公司依據營運性質與據點差異，將資訊安全管理措施明確區分為全據點執行及廠區據點應用兩個層級，以確保資安管理具備完整覆蓋性與一致性，並能有效回應營運與供應鏈需求。

2.5.2 重大資安風險與資料保護之整合管理

本公司依據「上市上櫃公司資通安全管控指引」及 SASB 準則：TC-HW-230a.1 架構，結合電源供應器產業特性進行議題管理與風險辨識，以建立一套完整的資訊安全管理制度。除此之外，更將資訊安全納入永續揭露範疇，透過年度資料填報與管理機制，確保揭露資訊具一致性與可比較性。從管理實務來看，本公司已具備以下風險管理特徵：

(一) 內部系統與資料使用風險

(二) 廠區據點人員操作風險

(三) 客戶資料與產品資訊保護需求

資通安全目標

短期目標

1.年度均執行弱點掃瞄及系統的滲透測試。
2.年度均執行2次郵件社交工程的演練。
3.年度均執行4次資訊安全觀念公告宣導。
4.年度通過ISO27001資訊安全管理系統外部認證。
5.年度執行員工資通安全教育訓練。

中長期目標

1.持續強化本公司之資通安全。
2.確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性。
3.保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益。

2.5.3 內部與客戶資安管理

本公司以跨據點核心概念一致但分層管理為基礎，逐步建立具制度化與持續性之資訊安全管理架構，並透過教育訓練、演練驗證及紀錄管理，建立具備持續性之管理機制，強化組織對資訊安全風險之辨識與應對能力，確保企業在營運持續與風險控管之間取得平衡。相關措施以年度週期持續運作，形成穩定之管理節奏。群光電能台灣總部亦於 2023 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，經由外部資安機構定期執行資安風險檢視，並結合資安威脅情資，調整資安政策，更新系統，建立可量測的資通安全目標，定期檢視和評估目標達成的狀況，以及資安設備的設定，持續採取 PDCA 方法，以降低資安風險。經由上述資通安全強化的循環，以及符合客戶 / 政府單位的資安要求，不斷強化本公司的資訊安全。

資安管理小組
- 資安措施評估
- 資安事件應變
- 資安防禦措施改善

持續監控與通報
- SOC/MDR
- 社交工程演練
- 弱點掃描/修補



資安措施
- 防火牆
- 防毒/郵件過濾
- 入侵偵測/目的偵測

收集與分析
- 防毒監控中心
- 資產管理系統
- 紀錄管理分析平台

* 資安運營中心（Security Operations Center, SOC）/ 託管式偵測及回應（Managed Detection and Response, MDR

資通安全強化循環

人員	資安設備	監控	稽核審查	風險管控
・資安政策 ・意識宣導 ・簽署保密切結書 ・帳號權限控管	・防火牆 ・系統更新 ・防毒軟體 ・弱點掃描 ・資產盤點 ・備份系統 ・還原演練	・SOC/MDR ・即時監控與偵測 ・資安事件分析	・內部稽核 ・ISO27001審查 ・會計師電腦審計	・風險事件評估 ・資安政策檢視 ・資安政策調整 ・資安設備補強

客戶 / 政府單位資安要求

資通安全管理作為

ISO 27001
取得資訊安全管理系統國際認證並每年定期複評

多因素驗證
符權帳號須通過兩種以上的認證機制之後才能取得授權

社交工程演練
定期發送模擬釣魚郵件檢測與提升公司同仁資安意識

資安宣導
定期公告資安措施與政策提升公司同仁資安意識

弱點掃描/修補
定期做弱點掃描並針對弱點及漏洞做修補

SOC / MDR
即時監控防火牆防毒、端點伺服器異常紀錄

入侵偵測/目的端偵測
偵測資訊系統或網路上潛在的惡意破壞活動

記錄管理分析系統
收集SNMP. Flow. Syslog三種維運散據進行關聯比對分析

資產管理系統
電腦資產追蹤應用軟體和作業系統的授權管埕日常維護等

郵件過濾系統
針對變臉詐騙、APT攻擊、釣魚郵件等威者；透過比對與分析，做過濾與抵樂

加入國內資安組織
資安情資收集跨國資安情報分享資安事件諮詢及協謂

資安教育訓練
針對資安意識鼓為薄弱的同仁開立訓練課程並進行測驗

備份雲端化
提升公司系統備份資料儲存的安全性，更加符合備份3-2-1 原則

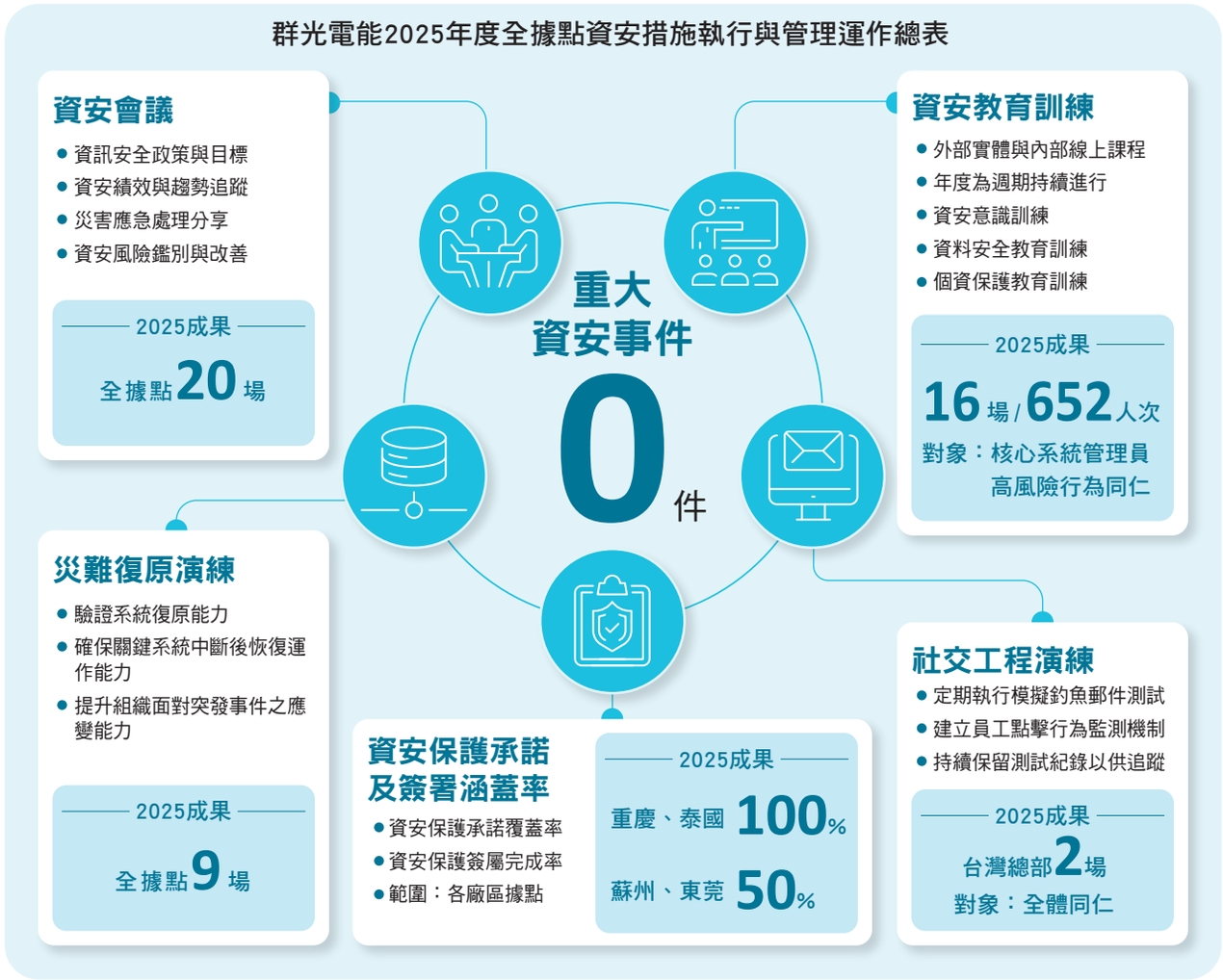
防毒系統
偵測並封鎖惡意款證或病毒，避免覓腴設備遭受病毒感染

製造據點之資安管理，係本公司資安體系中最具營運關聯性之部分。保護機密資訊與客戶隱私是客戶多年來與本公司維持建立合作關係的原因之一，由於需直接面對品牌客戶，資安管理不僅影響內部風險控管，更直接關係供應鏈信任與客戶合作關係。

人員導向之資安管理
- 教育訓練
- 社交工程演練

製造流程整合之資安控制
- 作業中資訊使用之控管
- 日常管理流程之整合
- 資安活動與生產運作同步進行

營運持續與客戶信任
- 系統復原能力
- 生產不中斷保障
- 客戶信任基礎



*「資安保護承諾」及「資安保護簽署」主為品牌客戶商主要用於衡量群光電能廠區營運單位與外部合作對象之資安管理要求落實情形。台灣總部因屬集團資安治理、制度制定與監督管理單位，並非本項承諾簽署之適用對象，故未納入覆蓋率統計範圍。
* 因總部為集團資訊系統與電子郵件管理核心據點、社交工程演練現階段主由台灣總部單點執行。

2025 年度，群光電能於資訊安全管理之執行已呈現由制度導入邁向整合運作之發展趨勢，逐步形成由治理驅動、執行落地至成果驗證之連動關係。

- 教育訓練已全面涵蓋各據點，且聚焦於核心系統管理員及高風險行為人員，顯示本公司已採取風險導向之培訓策略；
- 台灣總部對應最高年度資安會議及教育訓練投入，顯示治理密度較高、其資安資源配置與人員培訓亦同步強化；
- 各匡列揭露廠區據點教育訓練維持穩定執行，已形成基本執行能力；
- 各據點均已執行災難復原演練，且全年未發生重大資安事件，顯示系統復原能力與控制措施已能有效支撐營運穩定。

此種「治理頻率 × 訓練投入」之正向關係已帶出「演練標準化 × 結果穩定性」之正面關聯，顯示本公司資安管理已具備由上而下之三項關鍵結構性特徵：

(一) 治理機制已有效驅動資安措施於各據點落地；

(二) 人員資安管理已具備訓練基礎，但監測機制尚未全面覆蓋；

(三) 營運持續能力與資安結果之間已形成穩定連動，而供應鏈資安則處於持續擴展階段。

整體而言，群光電能資安管理成熟度已由「制度化」進入「管理化」發展階段，並具備治理完整性、執行持續性與成果可驗證性，同時亦回應 SASB 對資料安全管理之核心揭露精神。

2.6 重大關鍵事件

在全球營運環境日益複雜之情境下，企業面臨之重大風險已由單一營運或法規遵循議題，延伸至包含資通安全、供應鏈中斷、環境與社會事件等多面向衝擊。群光電能據此建立具制度化與即時性之重大關鍵事件管理機制，作為公司整體風險治理與資訊揭露體系之核心一環。

本公司依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》二十六條，明確界定重大關鍵事件之認定標準，涵蓋可能對營運造成重大影響之災害、勞資事件、環境污染、資通安全事件，以及主管機關裁罰或停工處分等情形，並設定量化門檻（如裁罰金額達新台幣壹佰萬元以上）作為判斷依據，及建立重大關鍵事件之辨識與通報機制。相關事件一經觸發，相關權責單位即時評估事件影響程度，必要時須依內部通報流程即時升級管理層級，提報董事會，此一機制作為公司風險管理與資訊揭露之重要基礎，以確保決策透明與風險可控。在制度運作上，群光電能並非僅以事後揭露為導向，而係透過跨據點之風險監測機制，結合資訊安全管理、營運持續計畫及內部控制制度，形成由「事件辨識、影響評估、應變處理至後續檢討」之完整管理閉環。此一管理模式使重大事件不僅被視為單一突發情境，而是納入日常營運與風險治理架構之持續管理項目。值得注意的是於 2025 年前後，美國對等關稅政策及相關貿易管制措施，引發市場對電子供應鏈成本上升與需求轉弱之現象、電子產業面臨高度不確定性，此亦被視為潛在重大風險來源。然而，群光電能所處之電源供應器與電子零組件產業，因多屬供應鏈中游角色，產品主要透過 ODM 及系統整合商進入終端市場，其成本壓力多透過客戶端傳導，而非直接反映於產品進口關稅，相較於直接輸出品牌產品之企業，其關稅負面衝擊程度相對有限。此外，本公司已提前透過多據點產能布局分散地緣政治風險，使營運具備彈性調整能力。因此，儘管外部環境不確定性提升，相關影響主要反映於市場需求節奏與客戶拉貨策略調整，尚未構成重大關鍵事件之實質觸發條件。

2025 年度重大事件執行情形

群光電能於所有營運據點符合上述定義之重大關鍵事件發生 0 件，包括：

- 重大資通安全事件：0 件
- 因環境或營運違規遭受重大裁罰事件：0 件
- 因外部環境變動（如關稅或供應鏈異常）導致之重大營運中斷事件：0 件

上述結果顯示，群光電能既有風險管理與控制機制已具備一定程度之有效性，能在高度不確定之外部環境中維持營運穩定。其重大事件管理已逐步由「被動揭露」轉向「主動管理」，透過制度化規範、跨據點執行及持續監測機制，強化企業對潛在風險之辨識與應對能力。綜合而言，群光電能在全球貿易政策變動下，雖面臨供應鏈調整、客戶拉貨節奏變化及成本結構壓力，但由於其產業角色屬於電子配件供應端，且已透過產能布局分散地緣風險，使整體衝擊呈現「可控」之特性。未來，本公司將持續精進重大事件管理機制，並強化與供應鏈及客戶端之風險資訊連結，以提升整體營運韌性，確保在快速變動之產業環境中維持長期穩健發展。





3 永續價值鏈

3.1 永續產品設計與創新
3.2 永續價值鏈管理
3.3 循環經濟與資源效率

群光電能秉持「綠色設計即永續競爭力」之核心理念，將環境友善概念深度導入產品開發與供應鏈管理政策之中。透過跨部門協作，本公司持續推動永續產品設計、材料替代與能效提升，從源頭降低產品對環境的潛在衝擊，並強化產品全生命週期的環境績效。在產品開發過程中，研發團隊依循國際環保法規要求，系統性檢討產品設計中使用的化學物質，導入有害物質管理與替代評估機制，確保產品符合RoHS、REACH等相關法規，同時提高產品在能源效率、耐用性與回收性的整體表現。在材料選用上，群光電能亦積極導入循環材料，嘗試擴大可再生與可回收材料的使用比例，例如於電源供應器產品中採用來自消費後回收（Post-consumer Recycled, PCR）之塑膠外殼材料，逐年提高再生料使用占比，實質推動資源循環並降低材料相關碳排放。2024年，本公司亦透過關鍵客戶合作，參與產品回收與資源再利用專案，進一步實現閉環設計與產品生命週期責任。為深化上下游合作、進一步擴大綠色設計的影響力，群光電能亦將永續理念延伸至供應鏈管理，透過年度永續供應商大會及供應商自評機制，建立以「共創價值、共擔責任」為核心的夥伴關係管理機制，強化供應鏈在環境與社會責任方面的管理能力，發展具韌性且可持續發展的供應網絡。在責任營運治理方面，群光電能亦參照國際責任商業標準，導入Responsible Business Alliance（RBA）行為準則作為本公司營運與供應鏈管理的重要依循，本報告書匡列之關鍵四大廠區據點蘇州廠、重慶廠、東莞廠及泰國廠皆依據RBA規範，推動勞工、人權、職業安全、環境管理及商業道德等管理制度，並接受第三方評鑑、亦獲得RBA銀級認可（Silver Recognition），蘇州及重慶廠區據點更榮獲RBA Factory of Choice (FOC)精選工廠，展現本公司在責任製造與永續營運管理方面的具體成果，也進一步強化本公司推動責任供應鏈管理的基礎。

2025年度績效亮點

CDP供應鏈氣候行動議合評估
領導者A級

QBR Quality Award of 2025

供應商年度
卓越品質獎

蘇州、重慶、東莞及泰國廠區據點接續榮獲
RBA VAP銀獎

蘇州及重慶廠區據點雙雙榮獲
RBA FOC 精選工廠認證

永續價值鏈推動策略與管理機制

重大議題 ▶ 綠色創新產品、循環經濟與物料管理、永續供應鏈、客戶關係管理

承諾與政策

「綠色設計即永續競爭力」：

積極落實永續供應鏈與產品環保設計政策，致力於在產品全生命週期中降低對環境的衝擊，並與供應商共同推動循環經濟與責任治理。本公司已建立以下主要政策架構：

- **《RBA行為準則》**：要求供應商遵守勞工權益、職業安全與健康、環境保護及商業道德等責任營運原則，並將相關要求納入供應商篩選、評鑑與管理機制，推動責任供應鏈管理。
- **《永續採購政策》**：將環境、社會與治理（ESG）因素納入採購決策考量，適時要求供應商配合本公司永續發展方針，並透過供應商評估與管理機制，持續提升供應鏈整體永續績效。
- **《永續採購管理準則》**：建立供應商永續管理流程，涵蓋供應商資格評估、永續風險辨識、自評問卷、稽核與改善追蹤等管理機制，以確保供應鏈符合本公司在環境與社會責任方面的管理要求。
- **《環境管理物質標準》**：規範原物料、零組件及包裝材料中有害物質之管理與管制基準，確保產品符合國際環保法規與客戶要求，同時降低產品對環境與人體健康的潛在影響。
- **《責任礦產採購政策》**：全面聲明拒絕使用衝突礦產，並依循Organisation for Economic Co-operation and Development（OECD）責任礦產盡職調查指南，推動供應鏈盡職調查與資訊揭露機制，強化礦產來源透明度與供應鏈責任治理。

推動方針

- **數位管理**：落實有害物質數位化控管與文件追蹤。
- **循環再利用**：逐年評估提升PCR（Post-consumer Recycled, 消費後回收）塑料使用比率。
- **永續供應鏈**：建構ESG夥伴關係，定期召開供應商大會議合。
- **責任礦產盡職調查**：導入衝突礦產報告模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）與延伸礦產報告模板（Extended Minerals Reporting Template, EMRT），對供應商提出替代改善要求。

追蹤機制

- 追蹤統計專利成果，積極運用綠色產品設計。
- 推展PCR塑料的使用比例，減少碳足跡。
- 持續以供應商永續暨責任年度自評表及實地稽核，確認供應商永續成果。
- 每年持續推動負責任礦產盡職調查，並更新模板資訊。

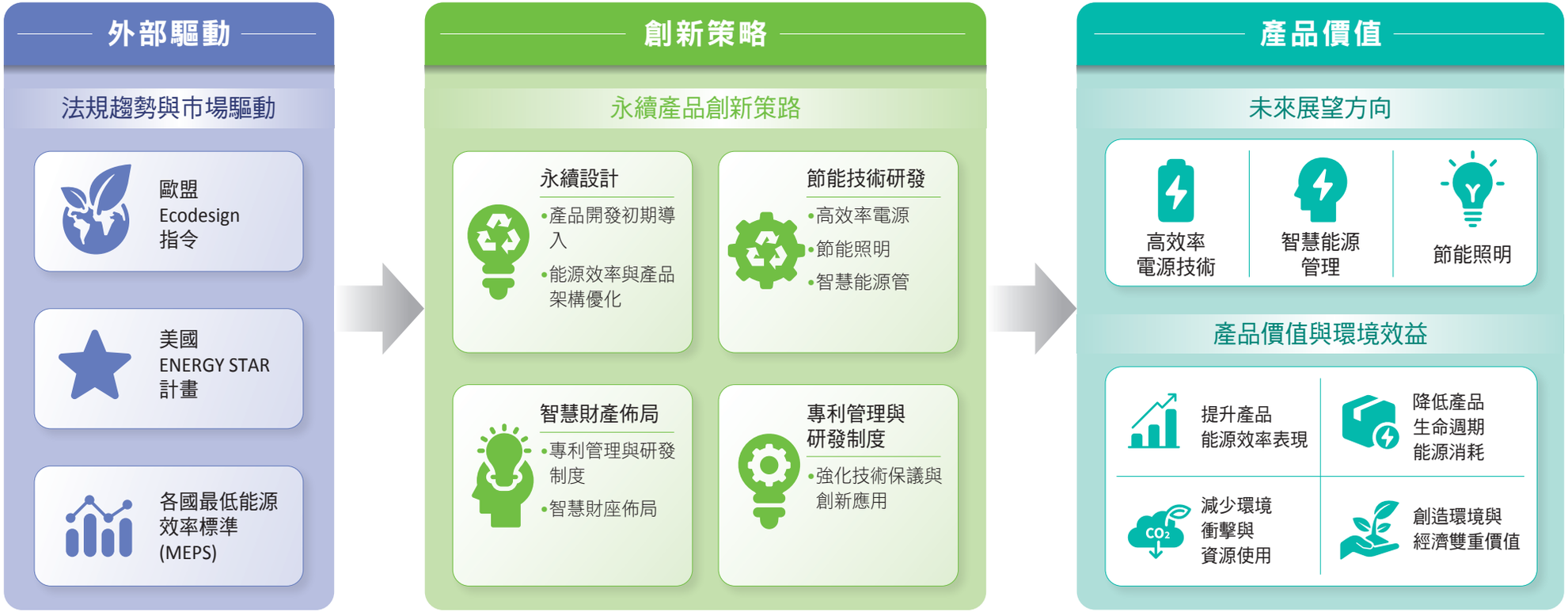
權責單位

統購中心、各廠區據點採購部門、研發單位、品保單位、行政管理處

3.1 永續產品設計與創新

以永續設計與技術創新，驅動高效率與節能產品發展

在全球能源效率法規與市場需求驅動下，群光電能開始將永續理念導入產品設計與研發策略，提升能源效率並推動低碳技術創新，強化產品競爭力與環境績效。



透過永續產品創新策略，群光電能將持續深化永續產品設計與創新研發，透過高效率電源技術、智慧能源管理系統與節能照明技術的發展，推動產品能源效率提升與低碳技術應用，以回應全球能源效率提升趨勢與國際法規要求，並支持全球能源轉型與永續發展目標。

3.1.1. 永續設計策略

面對全球能源轉型與低碳經濟發展趨勢，群光電能已將永續理念系統性導入產品設計與研發流程，透過技術創新與管理機制整合，持續提升能源效率並降低產品全生命週期環境影響。

- **永續設計導入 → 由設計端即降低碳排與資源使用，強化產品低碳競爭力**

面對全球能源轉型與低碳經濟發展趨勢，群光電能於產品開發初期即導入永續設計理念，將能源效率、產品架構優化與智慧化功能整合於設計流程中。透過系統化設計策略，公司持續推動高效率電源技術、智慧能源管理及節能解決方案的發展，以降低產品於整體生命週期中的能源消耗與環境衝擊。

- **永續研發與治理機制 → 提升研發成果轉化效率，強化企業技術競爭力**

為確保永續設計策略有效落實，公司建立制度化研發治理架構，整合技術創新、智慧財產管理與研發激勵制度，形成完整研發管理體系。透過專責單位統籌研發成果與智慧財產管理，並將技術構想、專利申請、技術保護及維護納入系統化流程，有效提升研發成果轉化為企業技術資產之效率。

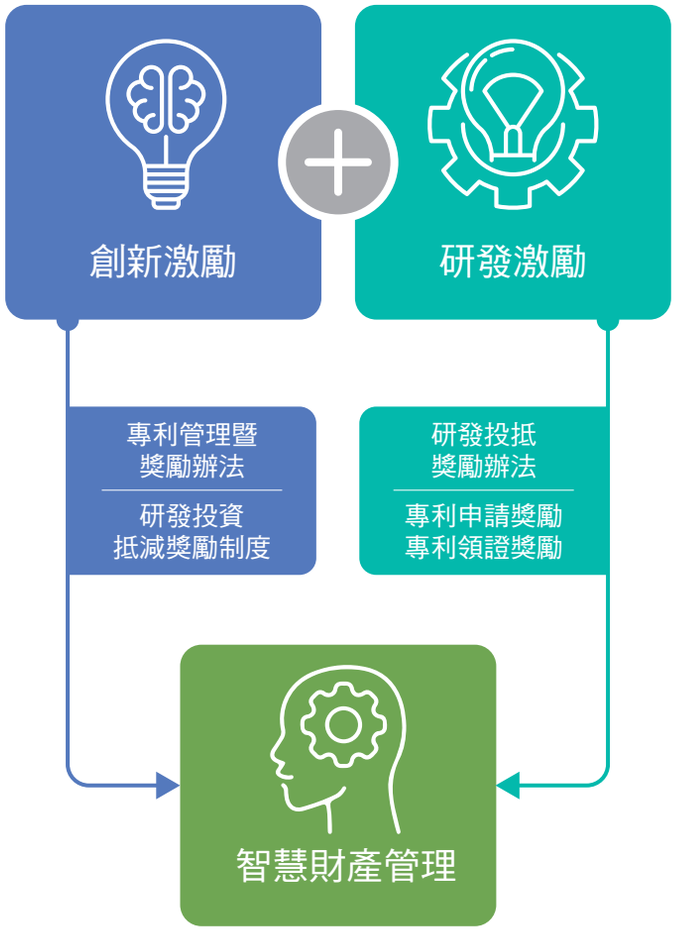
- **智慧財產管理機制 → 強化技術保護與市場競爭優勢，降低創新風險**

本公司建立完善專利管理制度，透過專利提案揭露與可專利性評估流程，確保創新技術於申請前即完成系統性檢索與評估。研發團隊提出技術構想後，由智慧財產權專責單位進行專利檢索與可專利性分析，並依評估結果啟動申請程序，以確保關鍵技術獲得適當保護。此外，公司透過專利維護與技術價值評估機制，持續檢視專利資產之有效性與應用價值，並運用專利分析與佈局策略掌握技術趨勢、降低研發風險。

- **研發激勵與創新文化 → 建立內部創新文化，持續提升研發能量與技術突破能力**

為強化創新動能，群光電能建立多元研發激勵制度，包括專利申請獎勵、專利領證獎勵及年度技術評選機制。公司透過表揚優秀發明人及提供獎勵措施，鼓勵員工提出具創新性與技術價值之構想，並積極投入專利布局與技術開發。此外，公司亦鼓勵研發團隊申請政府研發投資抵減計畫，並提供專案獎勵機制，以提升研發投資效益與技術創新價值。

透過永續研發與設計策略的推動，群光電能持續強化企業創新能力，並將研發資源投入於高效率電源技術、智慧能源管理與智慧建築系統等領域。未來，公司將持續深化節能技術與智慧能源解決方案的研發，透過技術創新支持能源效率提升與低碳轉型，推動企業與社會共同邁向永續發展。



3.1.2 永續研發

高效率低溫升電源解方案 → 同時實現節能、減材與產品小型化，降低產品使用與製造階段環境負荷

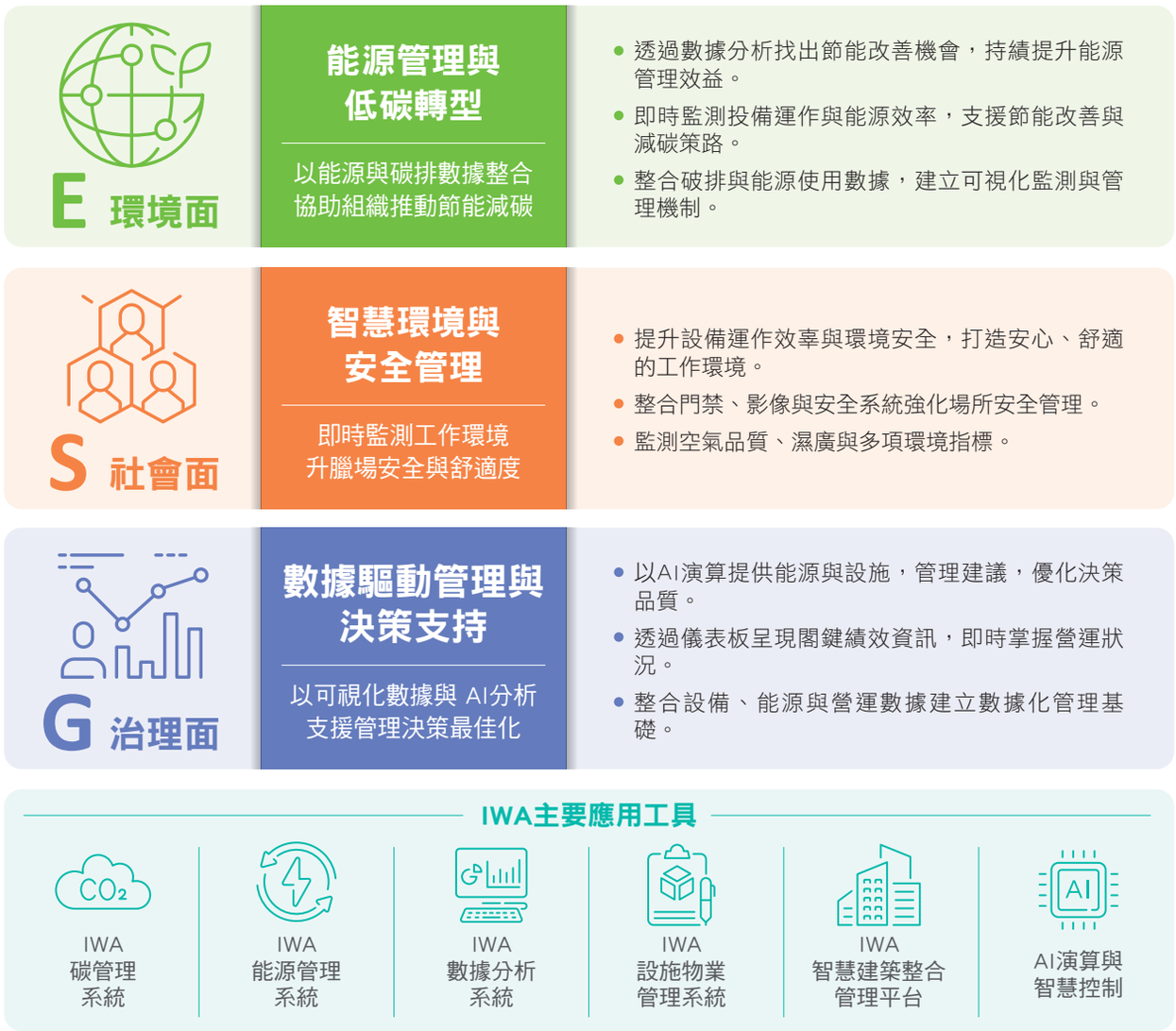
群光電能導入第三代半導體材料—氮化鎵（GaN）與碳化矽（SiC），應用於新一代電源供應器設計，以提升電源轉換效率並降低能量損耗。透過高頻切換與低導通阻抗特性，不僅可縮小變壓器等核心元件體積，也同步達成產品小型化與材料減量。代表產品「小王子 2.0」65W 電源供應器體積縮減至 38 cm^3，僅為市售同級產品約三分之一，並整合高效率轉換、低待機功耗與智慧溫控充電功能。

節能且對環境友善的 LED 應用 → 顯著降低產品使用階段能源消耗（Scope 3），並提升產品附加價值

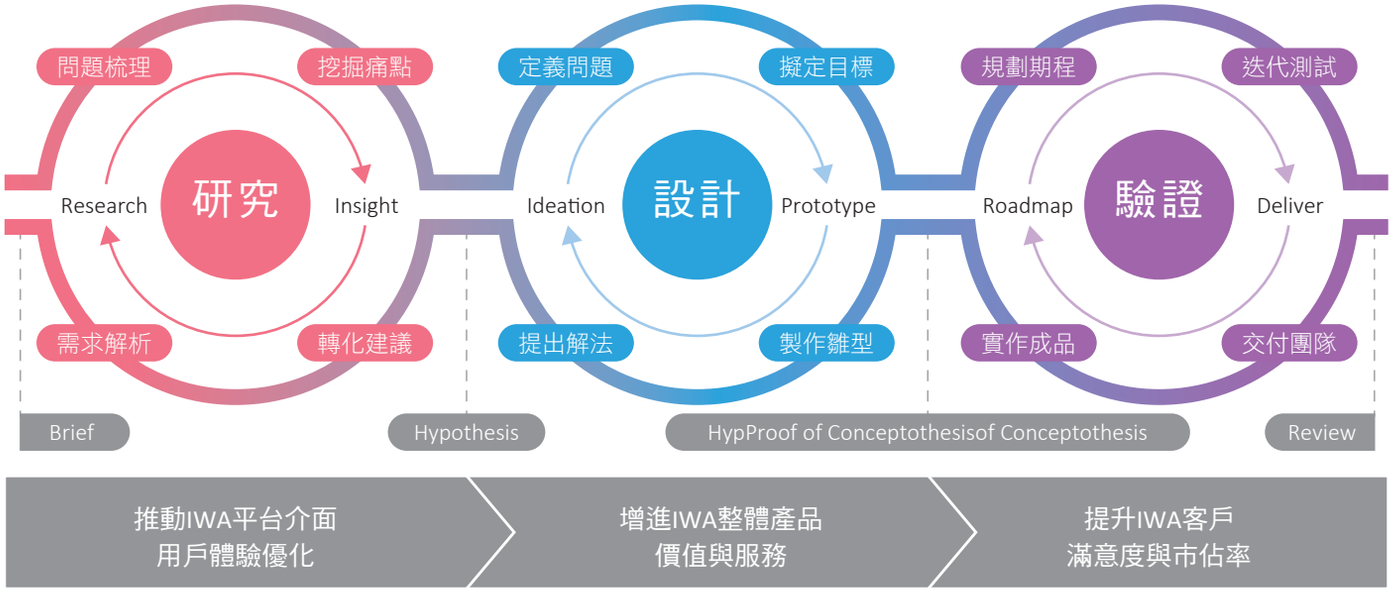
在照明應用領域，群光電能持續開發高效率 LED 解決方案，並應用於車用與顯示產品。以商用重卡為例，30W LED 模組可取代 140W 傳統燈具，節能幅度達近 80%，同時提升 10% 以上照明亮度與擴大 2 倍照射範圍，此外，Mini LED 技術應用於鍵盤背光，可降低超過 50% 功耗，並提升顯示均勻度與使用體驗，已導入國際品牌筆電並擴大應用。

IWA 智慧解決方案 → 將 ESG 概念整合至智慧能源管理系統，提供數據驅動之節能與碳管理解決方案。

IWA 智慧解決方案以數據分析、物聯網（IoT）與智慧控制技術為核心，整合能源管理、設備監控與環境監測功能，協助組織即時掌握能源使用與排放資訊，並透過數據分析支援節能與減碳策略的規劃與執行。平台主要涵蓋以下三大應用面向：



IWA 智慧解決方案採模組化與開放式架構設計，透過開放式應用程式介面（API）可串接不同品牌設備與系統，整合空調、照明、電力、給排水、消防、門禁、監控及設施管理等多項系統。平台可搭配群光電能自主研發之硬體設備，包括邏輯控制器、感測器、智慧電表、通訊轉換器及無線閘道器，形成完整的智慧管理系統架構。透過軟硬體整合與物聯網技術，平台可實現設備資料的即時蒐集與分析，並提供能源管理、智慧照明、空調節能、智慧遮陽與設施管理等功能，協助組織提升能源使用效率並強化設備管理能力。為確保能源與碳排資料之準確性與可追溯性，平台建立多項數據品質管理與系統安全機制，包括資料欄位檢核、異常值警示、缺值監控與通知補正，以及資料版控與稽核軌跡管理機制。透過歷史資料比對與即時異常警示，平台可協助使用者即時檢視數據合理性並降低盤查錯誤風險。在資訊安全與系統韌性方面，平台依據機密性（Confidentiality）、完整性（Integrity）與可用性（Availability）原則建構資安架構，透過身份驗證、權限管理、資料加密與網路隔離等機制確保資料安全，同時導入系統監控、負載平衡、備援與災難復原機制，以確保平台運行穩定與資料完整性。群光電能透過持續研發與技術優化，不斷提升 IWA 智慧解決方案在能源管理與碳排監測方面的功能與應用能力。未來，公司將持續結合數據分析、人工智慧與物聯網技術，強化平台於能源效率管理、碳排放監測與智慧建築管理等領域的應用，推動低碳科技創新並支援永續發展目標的實現。



3.1.3 永續專利佈局

群光電能透過系統化智慧財產權管理與專利佈局策略，持續強化節能技術與智慧能源領域之創新能力，並將研發成果轉化為具市場價值之技術資產。2024 年 7 月，群光電能榮獲 Clarivate（科睿唯安）頒發之「2024 全球專利百大企業－創新能源領域」（Top 100 Global Innovators – Energy & Electrical Segment）殊榮，並於全球排名中位列第 12 名，顯示本公司在專利品質、技術影響力及創新能力方面獲得國際專業機構的肯定。此外，針對群光電能自有品牌之智慧建築與能源管理相關產品，本公司除透過專利制度保護核心技術外，亦同步佈局商標權與著作權，以建立多層次智慧財產權防護機制，降低技術與市場競爭風險，確保研發成果能持續支持企業長期發展。



全面性的智慧財產權管理體系

群光電能建立涵蓋「創權、確權、維權」三個階段的智慧財產權管理體系，透過制度化流程確保專利技術的有效取得與持續維護，並強化企業技術資產管理能力。

階段	目標	作法
創權	專利創新與佈局	在研發階段，本公司透過定期教育訓練與制度宣導，培養研發人員的智慧財產權意識與專利佈局觀念。當研發團隊提出專利申請構想時，由專責智慧財產權單位進行可專利性檢索與技術評估，以確保申請內容具備創新性與技術價值，並提升專利審查通過率。
確權	專利申請與審查管理	在專利審查階段，公司透過技術分析辨識關鍵技術與競爭優勢，並與專利審查機構保持有效溝通，以確保專利申請範圍能充分保護核心技術，並順利取得專利權。
維權	專利保護與風險管理	在專利維護階段，公司定期檢視現有智慧財產權之有效性與保護狀況，並持續監控市場與產業動態，以防止技術遭侵害。若發現侵權情形，將依法採取必要法律措施，以維護公司技術與商業利益。

為鼓勵研發團隊持續投入技術創新，群光電能建立多層次專利激勵制度，包括專利申請獎勵與專利取得獎勵，以鼓勵員工提出具技術價值的創新構想並積極進行專利佈局。此外，本公司自 2017 年起設立「最佳發明人獎」，由當年度提出專利申請並成功取得專利權之發明人向高階經理人組成的評審團進行技術成果報告，評審團依據創新性、技術性與市場應用價值等指標進行評選，並於年度活動中表揚優秀發明人，以強化企業內部創新文化。透過系統化智慧財產權管理與創新激勵制度，群光電能持續推動節能與智慧能源相關技術研發，並透過專利佈局強化技術保護與產業影響力，支持公司在低碳科技與永續創新領域的長期發展。





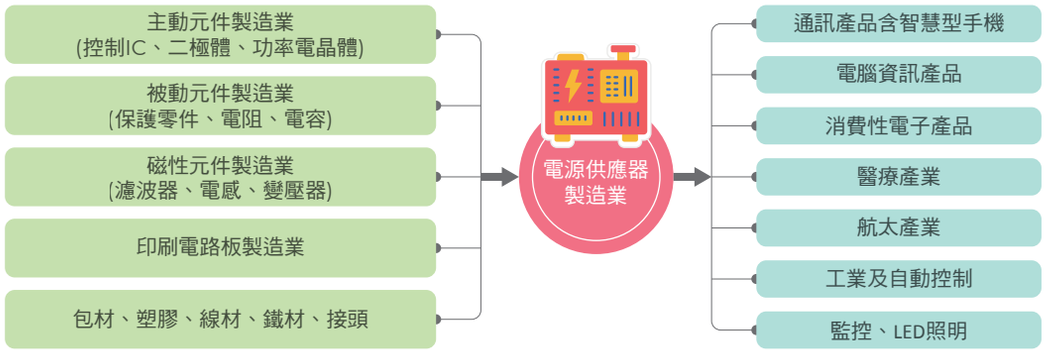


類別		永續類型	2023 年		2024 年		2025 年	
			申請	公告	申請	公告	申請	公告
電源供應器	電路	能源效率	38	25	43	20	68	34
	製程	永續製造	5	3	12	7	0	0
LED 光學		節能照明	29	17	39	39	25	24
智慧建築		智慧能源監控管理	9	5	12	6	0	5
合計			81	50	106	72	93	63
研發關鍵價值			支持產品低碳化 降低全生命週期碳排 強化能源效率解決方案能力					

3.2 永續價值鏈管理

電源供應器產業位於電子製造價值鏈中游，產品製造高度依賴多層供應鏈合作，因此供應鏈之環境與社會管理表現，已成為影響企業營運風險與永續競爭力的關鍵因素。在全球法規與產業要求持續強化下，例如歐盟《企業永續盡職調查指令》（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）、《企業永續報導指令》（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）以及各國供應鏈人權與環境管理相關法規，均要求企業對其價值鏈上游及下游的環境、社會與治理（ESG）風險進行識別與管理。此外，氣候變遷議題亦逐漸延伸至供應鏈管理層面，國際品牌客戶與產業倡議（如 Science Based Targets initiative, SBTi）亦要求企業逐步揭露與管理供應鏈溫室氣體排放（Scope 3），促使企業強化供應鏈碳管理與減碳合作機制。因應上述法規與產業趨勢，群光電能將永續理念納入價值鏈管理策略，從供應商資格管理、供應鏈風險評估、供應商評核與稽核、永續供應商管理以及在地採購與供應鏈減碳等面向，逐步建立系統化之永續供應鏈管理架構。透過與供應商建立長期合作與能力提升機制，公司不僅致力於降低供應鏈環境與社會風險，也持續推動供應鏈朝向低碳轉型與永續發展。本章節將說明群光電能如何透過永續採購政策、價值鏈風險管理、供應商評核與稽核機制、永續供應商管理及在地採購策略等管理措施，強化供應鏈透明度與風險管理能力，並與供應鏈夥伴共同推動環境保護、社會責任及企業治理之永續價值。

電源供應器製造業產業上、中、下游關聯圖



3.2.1 永續價值鏈政策

群光電能將永續理念納入供應鏈管理，透過建立完善的永續採購政策與供應商管理制度，推動責任採購與價值鏈永續發展。本公司依循《永續採購政策》與《永續採購管理準則》，將環境、社會與公司治理（ESG）原則納入採購決策與供應商管理流程，逐步建立具韌性與透明度的永續供應鏈體系。群光電能之永續價值鏈政策係建立於多項國際永續倡議與責任商業準則之基礎，包括聯合國全球盟約（UN Global Compact, UNGC）十項原則、責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）行為準則，以及歐盟企業永續盡職調查指令（Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD）等國際框架，並參考相關法規要求，以確保供應鏈營運符合國際永續標準。在永續價值鏈管理架構中，群光電能要求供應商於營運過程中遵循以下四大核心原則，作為責任採購與供應鏈盡職調查之基礎：

人權保障

供應商須尊重並保障基本人權，避免任何形式的強迫勞動、童工與歧視行為，並建立安全、公平且具包容性的工作環境，以維護員工尊嚴與福祉。

勞工權益

供應商須提供符合勞動法規與國際標準之工作條件，包括合理工時、合法薪酬、職業安全與健康保護，並保障員工自由表達意見及組織權利，以促進公平且穩定的勞動關係。

環境責任

供應商應積極降低營運對環境的影響，包括減少污染排放、提升能源與水資源使用效率，以及強化廢棄物管理與資源循環利用。群光電能亦鼓勵供應商制定氣候行動計畫，支持全球氣候減緩與低碳轉型目標。

誠信治理

供應商須遵循誠信經營原則，嚴禁賄賂、貪腐、詐欺及不公平競爭行為，並建立透明且具問責機制的公司治理架構，以維護商業合作之公平與信任。

為確保政策有效落實、及促進永續供應鏈管理之落實，群光電能將相關永續要求納入供應商合作關係管理架構，並於適當情況下透過採購合約之永續附則條款、合作協議或其他管理機制，將永續原則納入雙方合作之參考依據，以共同推動責任採購與供應鏈永續發展。此外，本公司亦逐步規劃推動供應商簽署「供應商責任暨永續治理聲明書」（Supplier Responsibility and Sustainability Commitment Statement），以確認供應商理解並支持群光電能在人權、勞工權益、環境管理及誠信治理等方面之永續原則。透過此一聲明機制，群光電能期望與供應商建立共同的永續發展願景，並鼓勵供應商在營運過程中持續提升環境與社會責任管理能力。在供應鏈管理過程中，本公司亦建立供應商盡職調查與管理機制，要求供應商遵守相關法規並定期揭露環境與社會績效資料，包括能源使用、溫室氣體排放及有害物質管理等資訊。本公司並透過「供應商責任暨永續治理年度自評問卷」、供應商稽核與改善追蹤機制，持續監督供應商在永續議題上的表現。此外，供應商須依相關法規要求執行礦產來源盡職調查，包括揭露錫、鎢、鉭、金等衝突礦產以及其他高風險礦產來源資訊，以確保供應鏈不涉及衝突資金或不當勞動來源。群光電能亦透過關鍵短中長期目標持續監測供應商永續表現，例如溫室氣體排放密度、廢棄物減量率及稽核改善完成率等，並將其納入供應商績效評估中。對於在永續管理方面表現優異的供應商，公司將給予優先合作機會或長期合作激勵；對於未達要求之供應商，則要求提出改善計畫並進行追蹤管理。

透過上述政策與管理機制，群光電能供應鏈管理已由成本導向轉為「風險＋減碳＋責任治理」核心議題。

價值鏈永續盡職調查流程



3.2.2 價值鏈風險管理

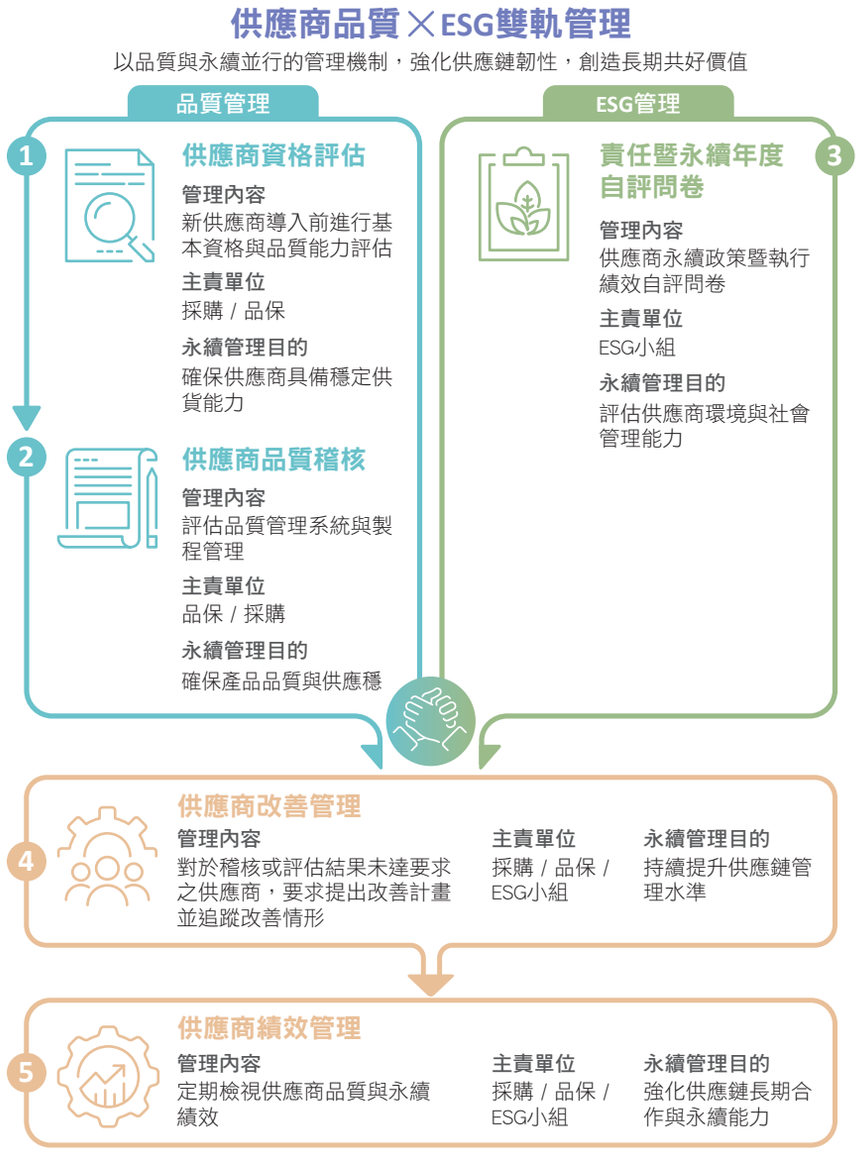
群光電能將供應鏈管理視為企業永續發展的重要環節，透過建立供應鏈風險管理機制，持續辨識與管理供應鏈在環境、社會與公司治理（ESG）面向的潛在風險。本公司依循永續採購政策與供應鏈管理制度，將風險管理導入供應商篩選、評估與合作過程，並透過供應商評核、稽核及改善追蹤等管理措施，逐步強化供應鏈永續管理能力。在供應鏈風險辨識方面，本公司依據供應商所在地、產業特性及產品類型等因素進行風險評估，評估面向涵蓋環境管理、人權與勞工權益、職業安全衛生、商業道德與法規遵循等議題。透過此一評估機制，公司得以辨識供應鏈中潛在的永續風險，並依風險程度採取差異化管理措施。為強化供應鏈透明度與風險控管，公司亦透過供應商自評問卷及供應商稽核等工具，持續掌握供應商在環境與社會責任議題上的管理狀況。對於風險較高或具關鍵性之供應商，公司將進一步進行深入評估與稽核，以確保供應商營運符合公司永續採購政策與相關法規要求。透過系統化的供應鏈風險管理機制，群光電能得以持續監測供應鏈永續風險，並透過供應商改善與能力提升機制，逐步降低供應鏈營運風險並提升供應鏈整體韌性。

群光電能透過系統化的供應鏈永續風險管理機制，對供應商進行篩選、風險評估與持續監測。公司透過供應商自評問卷、稽核與改善追蹤等方式，辨識供應鏈潛在之環境、社會與治理風險，並依風險程度採取相應管理措施，以確保供應鏈符合公司永續採購政策及國際責任商業準則。

3.2.3 供應商評核與稽核

為確保供應商在品質、永續管理及原材料來源管理方面符合公司要求，群光電能透過「品質＋ ESG」雙軌機制，全面掌握供應商營運與永續表現。供應商品質稽核由品保單位偕同採購單位透過定期或不定期的實體稽核，針對供應商之品質管理系統、生產製程控制、材料管理及法規遵循情形進行評估，以確保供應商具備穩定的品質管理能力與供貨能力；供應商永續暨責任評估則由 ESG 小組針對關鍵供應商進行永續自評問卷填寫，評估供應商在環境管理、勞動條件、職業安全衛生、商業道德及法規遵循等面向的管理狀況，此評估機制有助於公司掌握供應商在永續議題上的管理成熟度，並辨識供應鏈潛在的環境與社會風險，作為供應鏈風險管理與供應商持續改善的重要依據；此外，本公司亦透過跨部門合作機制推動衝突礦產管理，以確保供應鏈原材料來源符合責任採購原則。

未來群光電能亦將逐步強化供應鏈永續管理措施，例如提升關鍵供應商 ESG 評估覆蓋率、推動供應商減碳合作及導入供應鏈碳排揭露機制，以促進供應鏈朝低碳與永續發展。



3.2.3.1 供應商資格審查與導入管理

為確保供應鏈品質、環境合規及社會責任符合本公司管理要求，群光電能於供應商導入階段即在源頭建立品質與 ESG 雙重審查機制，有效降低供應鏈風險。

供應商評鑑由跨部門小組執行，成員涵蓋採購、品管、綠色產品管理、零件工程與研發等單位，並由具備資格之稽核人員進行審查。評估通常於新技術、新材料或供應需求產生時啟動，並於正式下單前完成。在評估過程中，公司會從供應商管理制度、工程與製程能力、有害物質管理及品質系統等面向進行整體檢視，以確認其具備穩定供貨能力。另一方面，供應商亦須於量產前提供材料成分資料、檢測報告及自我符合聲明，以確保產品符合相關環境法規與客戶要求。除文件審查外，公司亦透過進料檢驗程序，持續檢核供應商提供之原材料與零組件品質。為強化合作過程中的誠信基礎，新供應商需簽署廉潔承諾書，將商業道德納入合作條件。透過上述機制，公司在供應商導入階段即建立基本管理門檻，使供應鏈在品質、環境與治理等面向具備一定水準，並作為後續管理與合作的重要基礎。

群光電能供應商評核架構

四大面向	評核內容
業務往來管理系統	1. 訂單與交期管理 2. 供應商管理與貿易安全管理 3. 雙方溝通資訊管理 4. 供應商社會環境責任管理及環安衛管理
產品設計開發或工程管理	1. 組織與職能　2. 試產管控　3. 產品可靠性執行管控 4. 模具管控　5. 安規管控　6. 原材料承認管控 7. 客戶樣品承認管控　8. 變更管理　9. 產品環保測試報告管控
品保系統管理	1. 品質系統管理　2. 文件資料管理　3. 教育訓練 4. 採購品質管理　5. 倉儲材料管理　6. 製程管制 7. 產品最終驗証管理　8. 校驗管理　9. 儲運管制
有害物質使用管理	1. 有害物質過程管理系統規劃 2. HSF (Hazardous Substances Free) 產品實現 3. 監督、量測、分析與改進

3.2.3.2 品質績效管理

隨著供應鏈規模與複雜度提高，群光電能持續透過制度化方式掌握供應商品質與材料合規狀況。公司每年依據交易金額與品質異常紀錄辨識主要供應商，並作為後續稽核與管理的依據。

在材料管理方面，公司制定《環境管理物質標準》，依風險程度區分為禁止使用、限制使用及自主管理物質，以避免有害物質進入產品製造流程。同時，供應商須透過系統提交材料成分資料與相關證明文件，並進行比對與審查，以確保產品符合國際法規與客戶規範。在品質管理上，公司導入供應商品質管理（SQM）機制，定期評估供應商之交易規模與品質風險，並據此規劃年度稽核計畫。對於本地供應商，主要透過現場或視訊稽核確認其製程與品質能力；海外供應商則以文件審查為主，並視風險程度進行追蹤。

此外，為提升價值鏈材料管理效率與資訊透明度，本公司亦透過綠色產品管理系統（Green Product Management, GPM），集中管理供應商材料資料與產品合規資訊以強化供應鏈有害物質管理與環境合規。供應商須透過系統提交材料成分宣告（Material Content Declaration, MCD）及相關合規文件，並依本公司有害物質管理標準進行資料提交與比對，系統可自動檢查供應商資料是否符合相關環保規範，並在發現不符合情形時發出警示通知，以利相關單位及時進行風險評估與改善管理。透過 GPM 系統，本公司得以集中管理供應商物質資料並持續監控產品物質使用狀況，確保產品符合相關法規及客戶環境要求。GPM 系統之供應鏈管理流程包括：

- 材料合規需求發布與資料提交
- 材料成分宣告（MCD）審查與系統比對
- GP(Green Product)/RoHS 專責團隊審核與結果判定
- 測試報告有效期管理與文件更新
- 限用物質採購例外審核與風險控管



若供應商提交資料未符合規範，系統將退件要求修正並持續追蹤改善，以確保所有材料符合環境管理物質標準。本公司亦持續追蹤國際環境法規與產業標準之最新發展，包括 RoHS 2.0、REACH-SVHC、Halogen-Free 及 SONY-SS00259 等規範，並即時更新內部管理清單與供應鏈材料管理要求，以確保產品材料符合全球市場法規；在供應商績效管理方面，本公司依據供應商品質表現進行定期評級與考核，並依評級結果推動供應商改善機制。對於評估結果未達要求之供應商，本公司將要求其提出改善計畫並進行改善追蹤；若供應商品質績效持續未改善，則可能影響其供應商資格或合作關係。透過品質績效評估與改善機制，本公司持續提升供應商品質管理能力並降低供應鏈品質風險。

透過上述品質績效管理機制，群光電能得以持續監測供應商品質表現與產品合規性，並結合供應商稽核與資料管理系統，建立完整的供應商品質管理架構，以確保供應鏈品質穩定並提升供應鏈整體管理水準。

品質管理標準簡易流程



群光電能實體稽核統計表

指標	稽核方式	2024					2025				
		蘇州	重慶	東莞	泰國	合計	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計
供應商稽核家數	書面稽核	136	85	81	-	302	42	78	148	-	268
	實體稽核	79	8	57	23	176	79	9	75	23	186
產品 RoHS 合規性比率		100%	100%	99.95%	-	-	100%	100%	99.97%	-	-
產品 REACH 合規性比率		-	-	100%	-	-	-	-	100%	-	-

* 有害化學物質合規性檢測乃依《廠商材料風險管控表》設置頻率抽測，並依據產品類型、材料風險等級及法規適用性進行差異化執行機制，故各年度與各據點之檢測項目、抽測頻率及稽核結果可能有所差異。

綜合 2024 至 2025 年度供應商稽核數據觀察，群光電能持續透過書面稽核與實體稽核雙軌機制監督供應商管理狀況。整體稽核規模維持穩定，顯示公司持續對供應鏈品質與環境合規進行定期監督。

1. 2025 年供應商實體稽核家數由 2024 年的 176 家次提升至 2025 年的 186 家次，顯示本公司逐步提升高風險供應商之現場稽核比例，以強化供應鏈品質與永續管理監督；

2. 產品 RoHS 合規性檢測結果於有適用法規及納入檢測範圍之產品均維持 99% 以上高水準，其中部分產品更達 100% 合規，顯示本公司已建立穩定之有害物質管理、供應商材料管控及產品合規驗證機制，並持續透過供應商稽核、材料風險管理及合規檢測強化產品環境法規符合性。

整體而言，供應商稽核機制與產品環境合規管理已形成相互支援的供應鏈監督體系。此管理模式不僅有助於降低供應鏈品質與法規風險，也提升供應鏈透明度與管理成熟度，並為本公司持續推動永續供應鏈管理奠定基礎。未來群光電能將持續優化供應商稽核機制，逐步提升關鍵供應商實體稽核比例，並結合供應商 ESG 評估與材料合規管理，以進一步強化供應鏈品質與永續管理能力。

3.2.3.3 責任礦產管理

群光電能支持國際人權與永續責任價值，致力於確保供應鏈礦產來源符合國際責任採購標準。本公司依據《責任礦產採購政策》建立責任礦產管理機制，拒絕使用來自武裝衝突地區或涉及侵犯人權之礦產，包括錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、金（Au）等 3TG 礦產，並延伸至鈷（Co）、雲母（Mica）等高風險原物料，以降低供應鏈對人權與環境可能造成之衝擊。責任礦產管理同時納入本公司整體永續採購與供應鏈治理架構中，相關要求亦於《永續採購政策》與供應鏈管理制度中明確規範，確保供應鏈遵循環境保護、人權保障與商業道德等永續原則。相關政策係依循 OECD《受衝突影響及高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南》、責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI）以及聯合國全球盟約（UN Global Compact）等國際準則制定，以提升礦產來源透明度與供應鏈可追溯性。由於本公司主要向供應商採購電子元件與材料進行產品製造與組裝，並非直接參與礦產開採或冶煉，因此管理重點放在供應鏈盡職調查與供應商管理機制，透過制度化的調查與監督流程確保上游礦產來源符合責任採購要求。

為確保礦產來源符合責任採購原則，群光電能建立『多層次供應鏈責任礦產管理流程』，包括供應商調查、系統化資料管理及合規監督。



多層次供應鏈責任礦產管理流程

確保礦產來源符合責任採購標準，降低人權與環境風險

遵循國際準則

- **OECD**
  受衝突影響及高風險地區礦產供應鏈盡職調查指南
- **RMI**
  責任礦產倡議 (Responsible Minerals Initiative)
- **UN Global Compact**
  聯合國全球盟約
- **公司內部制度**
  責任礦產採購政策
  永續採購政策

管理重點：供應鏈盡職調查、供應商管理與持續改善，確保礦產來源透明與可追溯

1 政策制定

- 依據國際準則與法規，制定責任礦產採購政策與管理制度
- 定期檢視並持續優化管理機制

2 供應商承諾與簽署

- 要求供應商簽署責任礦產承諾書
- 將責任礦產要求納入採購合約

3 CMRT/EMRT/AMRT調查

- 定期要求供應商填寫RMI標準調查表
- 蒐集礦產來源與供應鏈資訊

4 系統化GPM資料管理

- 遷過責任礦產管理系統(GPM)統整與管理調查資料
- 追蹤回覆進度與資料完整性

5 RMAP冶煉廠符合性檢視

- 比對冶煉廠名單與RMI認可名單(RMAP)
- 評估冶煉廠合規性與風險等級

6 非合規冶煉廠追蹤與改善

- 要求供應商制定改善計畫
- 持續追蹤改善進度，必要時採取風險控管措施

7 供應商冶煉與持續監督

- 定期複查供應商合規狀況與改善成效
- 持續強化供應鏈透明度與責任採購績效

管理範圍：錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、金（Au）等 3TG 礦產，並延伸至鈷（Co）、雲母（Mica）等高風險原物料。
適用對象：主要供應商；管理方式以供應鏈盡職調查與供應商管理為主，本公司不直接參與礦產開採或冶煉。

本公司每年至少進行一次責任礦產調查，為進一步落實責任採購原則，群光電能要求所有供應商簽署《無衝突金屬聲明書》，承諾其提供之產品不使用來自衝突地區之礦產材料，並定期更新相關聲明文件。同時，公司亦要求供應商優先採購經 RMAP（Responsible Minerals Assurance Process）認證之冶煉廠與精煉廠，以降低高風險礦產來源的可能性。針對供應商回報之礦產資料，本公司將冶煉廠資訊與 RMI（Responsible Minerals Initiative）公布之合規名單進行比對，如發現未納入 RMAP 認證之冶煉廠，將列入追蹤名單並持續監督供應商提出改善或替代方案。在管理工具方面，本公司導入 GPM（Green Product Management）系統，集中管理供應商材料資料與礦產來源資訊，透過數位化平台進行資料上傳、審核與自動比對，提升供應鏈資料透明度與管理效率。GPM 系統主要功能包括：

- 材料成分資料管理
- 礦產來源追蹤
- 限用物質比對
- 文件有效期管理
- 供應商資料更新提醒

透過系統化管理與數位化工具，本公司得以即時掌握供應鏈合規狀況並降低營運風險，強化責任礦產管理效能。此外，群光電能亦透過供應商溝通與教育訓練持續深化責任礦產管理，定期向採購團隊及供應鏈夥伴宣導責任採購要求，提升供應鏈對人權保障、環境保護及企業責任之認知與實踐。

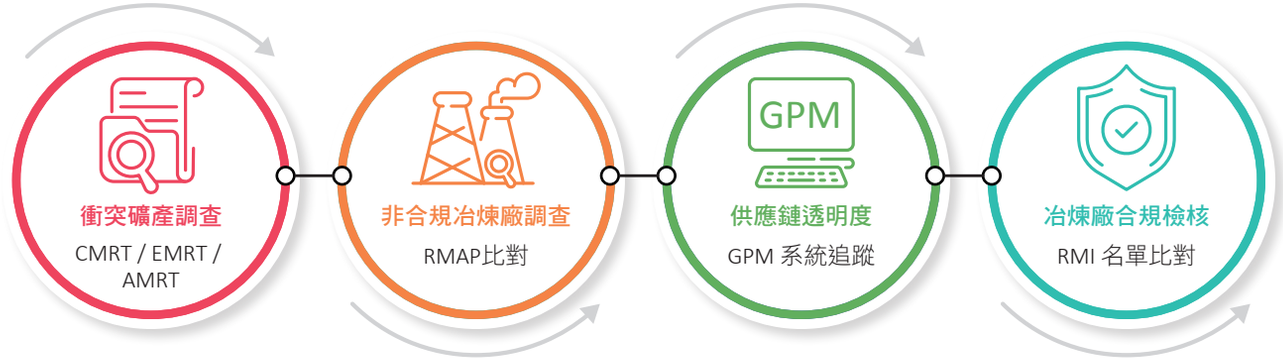
責任礦產管理機制與績效

落實責任採購．強化供應鏈透明與合規管理

本公司每年至少進行一次責任礦產調查，並要求所有供應商簽署《無衝突金屬聲明書》，承諾不使用來自衝突地區之礦產，並定期更新聲明文件；同時優先採購經 RMAP 認證之冶煉廠與精煉廠，以降低高風險來源。

供應商回報之礦產資料將透過 GPM 系統進行管理，並與 RMI合規名單比對；如發現未納入 RMAP 認證之冶煉廠，將列入追蹤名單並持續監督改善。

群光電能衝突礦產管理模式



責任礦產調查頻率年度調查

調查覆蓋據點率
台灣總部及匡列之中國和泰國廠區據點**100%**

供應商回覆率
95% - 100%

供應商衝突礦產承諾書
100%簽署

3.2.3.4 責任暨永續管理

為提升供應鏈永續管理成熟度，群光電能要求所有供應商遵循《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance, RBA），涵蓋勞動人權、健康安全、環境保護、誠信道德與管理體系等五大面向，強化供應鏈社會與環境責任，並於本報導年度 2025 年，首次推動全據點 (台灣總部及蘇州、重慶、東莞和泰國廠區據點) Tier-1 供應商推動「供應商永續暨責任治理自評問卷」，透過系統化調查方式評估供應商在環境、社會與公司治理（ESG）面向的管理狀況，以強化供應鏈風險辨識與永續管理能力。本次調查以主要生產據點之第一層直接供應商交易金額量前 80%(含) 以上為評估對象，涵蓋蘇州、重慶、東莞及泰國等關鍵製造廠區據點，初步回填率為 91%，部分回覆資料因資料識別限制，未完全納入本次分析範圍。經比對後，最終納入分析之有效樣本為 74 家。

供應商永續評估主要涵蓋四大面向，包括人權與勞動條件、環境管理、永續治理以及企業責任管理等議題。本公司依據供應商自評問卷之總體評分結果，建立分級管理機制，將供應商永續管理成熟度區分為卓越領先（Platinum）、進階成熟（Gold）、符合基本要求（Silver）、部分符合（Bronze）及初步階段（Red Flag）五個等級，以作為供應商合作策略與後續管理措施之參考依據。當供應商整體評分達 Silver 等級時，代表其永續管理制度已基本符合相關法規與客戶要求，並具備初步之永續管理能力。此類供應商列為一般合作夥伴，並透過年度追蹤與持續溝通機制，鼓勵其逐步提升管理成熟度。對於評分落於 Bronze 等級的供應商，本公司則要求其提出後續改善計畫（Corrective Action Plan, CAP）承諾，以降低潛在永續風險。若供應商評分低於 Bronze 等級，則可能代表其在永續治理或管理制度上存在重大缺口，本公司將視情況進一步溝通與合作關係檢視。透過問卷調查，本公司得以初步掌握供應商在環境管理制度、勞動條件保障及企業治理方面的管理成熟度，並作為後續供應鏈風險評估與供應商輔導的重要參考依據。



供應商永續暨責任治理評估機制

遵循RBA行為準則五大面向 推動供應鏈永續管理

勞動人權
- 不歧視與平等
- 結社自由
- 薪資與工時
- 禁止童工

健康安全
- 職業安全衛生
- 緊急應變管理
- 危害辨識與控制
- 員工健康保護

環境保護
- 資源與能源管理
- 環境法規遵循
- 汙染與廢棄物管理
- 氣候變遷因應

誠信道德
- 商業道德
- 反貪腐
- 智慧財產權保護
- 資訊透明

管理體系
- 管理制度建立
- 風險管理
- 文件與紀錄管理
- 持續改善

供應商永續管理分級機制

Platinum 卓越領先	政策完備、透明度高，具卓越永續管理表現
Gold 進階成熟	高度符合永續相關要求，管理制度完善
Silver 符合基本要求	符合法規與客戶要求，具備基本永續管理能力
Bronze 部分符合	基本符合要求，須提出改善計畫（CAP）
Red Flag 初步階級	重大違規或缺乏管理制度，可能影響合作關係



分級應用與管理措施

Silver以上
列為一般合作夥伴，持續追蹤與溝通鼓勵提升

Bronze等級
要求提出改善計畫(CAP)，並追蹤改善進度

低於Bronze
進一步溝通並檢視合作關係

持續優化供應鏈
強化風險辨識與輔導，提升整體永續管理成熟度

評估機制說明

評估對象
主要生產據點之第一層直接供應商交易金額量前80%（含）以上

調查範圍
蘇州、重慶、東莞、泰國及台灣總部(Tier-1供應商)

調查結果
- 初步回填率：**91%**
- Tier1供應商自評問卷覆蓋率 **100%**

群光電能 2025 年度 Tier-1 供應商永續自評問卷結果揭露表

指標		
Tier 1 供應商自評問卷覆蓋率	100%	
評估面向	**對應資訊**	**衝擊評估內容**
人權保障管理有效評估家數	74	評估供應商是否建立人權政策與管理機制，包括人權承諾、申訴機制及員工溝通制度。
勞動與職業安全管理有效評估家數	74	評估供應商在勞動條件、反歧視政策、工時管理、薪酬福利及職業安全衛生制度等方面的管理情形。
環境與氣候管理有效評估家數	74	評估供應商在環境管理制度、污染防治、能源管理、溫室氣體排放管理及產品環境合規方面的管理能力。
誠信治理與合規管理有效評估家數	74	評估供應商在商業道德、反貪腐、資訊揭露與法規遵循等企業治理制度。
低風險衝擊環境面向 (E) 之比率	33.73%	環境風險鑑別因子： 本公司透過供應商永續自評問卷，從環境管理制度建立情形、能源管理系統、溫室氣體管理能力及產品環境管理等面向進行環境風險評估，以辨識供應商可能對環境造成的實際或潛在負面衝擊。
中風險衝擊環境面向 (E) 之比率	27.71%	
高風險衝擊環境面向 (E) 之比率	38.55%	
ESG 面向低風險衝擊之比率	19.27%	ESG 面向風險鑑別因子： 以文件審查方式檢視供應商所填報之環境管理、人權與勞動條件、治理與商業道德以及供應鏈責任管理等面向制度、管理措施與相關佐證資料。
ESG 面向中風險衝擊之比率	19.27%	
ESG 面向高風險衝擊之比率	61.44%	
針對負面環境衝擊並同意改善之比率	100%	
針對負面環境衝擊並終止合作之比率	0%	

* 各項比例係依實際計算結果四捨五入至小數點後第二位，合計值可能因四捨五入而與 100% 略有差異，不影響整體分析結果。

整體而言，環境面向評估結果反映供應鏈在環境管理成熟度上仍存在一定差異，亦顯示持續推動供應商環境管理能力提升之必要性。若進一步從 ESG 整體衝擊評估結果進行交叉分析，結果顯示，雖部分供應商在單一環境管理制度上已具備基礎能力，但在人權管理、勞動條件、商業道德或治理制度等整體 ESG 管理成熟度上仍有顯著提升空間。

針對評估結果中識別之環境潛在負面衝擊，本公司已建立後續改善與追蹤機制。2025 年度對於經評估具有環境風險之供應商，均要求提出改善計畫，改善要求覆蓋率達 100%，且所有相關供應商均已同意配合改善措施並持續提升其管理能力。本年度尚未出現因環境風險因素而終止合作之供應商，顯示本公司以「輔導與改善優先」之管理原則，透過持續溝通與能力提升方式協助供應商改善其永續管理表現。

3.2.4 在地採購與供應鏈減碳

為降低供應鏈環境衝擊並提升營運韌性，群光電能持續推動在地採購與永續採購管理，將採購策略結合低碳運輸、循環材料導入及供應商管理機制，逐步降低供應鏈碳排放，並強化供料穩定性與風險因應能力。群光電能電源供應器產品之主要原材料包括電源線、電容器、風扇、散熱片、半導體、變壓器、塑殼、印刷電路板、絕緣片及插座等。由於上述原物料為產品製造之關鍵基礎，本公司與關鍵供應商維持長期穩定合作關係，以確保原料來源穩定、品質可靠，並有效掌握交期與價格。資材單位亦依據接單與生產情形進行採購規劃及交期控管，以降低庫存成本，並減少外部環境波動對營運之影響。在採購管理上，本公司在採購決策中持續評估供應商所在地、供應能力與永續表現，秉持著『在地採購原則』，本公司依各生產據點實際需求，優先尋求鄰近地區之合格供應商，以縮短原物料運輸距離，降低運輸過程所產生之碳排放，同時提升供應效率與交貨穩定性。本公司依據供應商出貨地址判定在地供應商，並排除內部調撥交易，以確保相關統計數據之準確性與一致性。除推動在地採購外，群光電能亦持續落實永續採購管理，逐步提升環境友善材料之採購比例，將 PCR 等再生材料納入優先採購範疇，並鼓勵供應商提供符合環境規範之低碳材料與製程產品，以降低產品生命週期中的碳足跡並促進資源循環利用。同時，本公司也逐步將永續管理理念納入供應商合作與評估流程，關注供應商之環境管理能力、綠色產品供應能力及永續發展表現，並鼓勵供應商共同參與減碳與環境改善行動。未來，群光電能將持續強化供應鏈永續管理機制，逐步推動供應鏈碳排放盤查與減碳合作計畫，帶動供應鏈朝低碳轉型發展。

整體而言，透過在地採購、永續採購及供應商協作管理，群光電能持續強化供應鏈韌性，降低供應鏈運輸與原材料使用所帶來之環境負荷，逐步建構兼具環境責任與營運效率之永續供應鏈體系。

群光電能在地採購與永續採購績效

指標	永續效益	2024					2025				
		蘇州	重慶	東莞	泰國	合計	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計
永續採購供應商家數	1. 促進再生材料與循環經濟發展，降低資源消耗與廢棄物 2. 降低環境污染與化學品風險	20	0	2	0	22	21	0	2	0	23
永續採購金額比例		1.18%	0	0.05%	0	0.3%	1.68%	0	0.02%	0	0.42%
在地供應商比例	1. 減少長距離運輸需求，降低 Scope 3 上游運輸排放 2. 縮短交期、提升供應鏈效率以降低庫存需求 3. 促進區域產業發展、強化在地供應鏈合作、提升產業群聚效應以因應供應鏈中斷風險	91.65%	91.26%	90.36%	22.05%	73.83%	91.48%	89.13%	88.24%	22.05%	72.72%
在地採購金額比例		92.87%	85.36%	89.67%	86.73%	88.65%	72.66%	68.76%	68.84%	86.75%	74.25%
短中長期推動方向	1. 短期- 規劃舉辦年度永續供應商大會，鼓勵供應商實行組織碳及產品碳足跡盤查、及減碳計畫 2. 中期- 分析考量建立永續供應商清單 3. 長期- 規劃推動供應商碳排揭露機制										

表格中所揭露之數據主要涵蓋群光電能主要生產據點，包括中國蘇州、重慶、東莞及泰國廠區。所匡列之據點為本公司關鍵製造地，其採購活動占整體原物料採購之主要比例，因此作為供應鏈管理與在地採購績效揭露之重要範疇。透過分析主要生產據點之採購結構，本公司得以更具體掌握供應鏈區域化程度及其對供應鏈碳排放與營運效率之影響。

從採購結構觀察，綜合 2024 至 2025 年相關數據顯示，儘管兩年在地供應商比例及在地採購金額占比略有調整，各主要生產據點在地供應商比例仍維持於約 88% 至 91%，2025 年整體在地採購金額占比較前一年度有所變動，此金額比例除受供應商家數影響外，亦與採購品項、採購需求及年度採購結構有關，因此與在地供應商比例未必呈現一致變化趨勢，但整體供應鏈仍以區域供應商為核心，此有助於降低跨區物流運輸需求並減少供應鏈運輸所產生之碳排放。此供應商結構之調整主要係因部分原材料或特殊零組件需由跨區供應商提供，以滿足產品技術或品質需求所致，未來隨著當地供應鏈逐步發展，本公司亦將持續評估導入具備技術能力之在地供應商，並優先考量區域採購機會，以逐步提升在地採購比例並持續降低運輸碳排。整體而言，在地採購策略不僅可有效減少長距離運輸需求並降低 Scope 3 上游運輸排放，亦有助於縮短交期、提升供貨效率並降低供應鏈中斷風險，進一步強化企業營運韌性。

在永續採購方面，群光電能持續推動環境友善材料導入，並逐步擴大與具備永續管理能力之供應商合作。2025 年永續採購供應商家數增加為 23 家，顯示公司逐步將永續理念納入供應商合作與採購決策，永續採購金額比例亦呈現成長趨勢。相關採購項目主要包括再生材料及符合環境規範之低碳材料。隨著循環材料應用與低碳產品需求持續增加，未來本公司將持續提升永續材料採購比例，並與供應商合作推動產品低碳化與資源循環利用。

透過在地採購與永續採購策略的持續推動，群光電能逐步提升供應鏈永續管理成熟度，並推動供應鏈朝向低碳與循環經濟方向發展。未來本公司將逐步導入供應鏈碳排揭露與管理機制，鼓勵主要供應商揭露碳排放資訊並共同推動減碳措施，以強化供應鏈低碳轉型。

3.2.5 顧客健康與產品安全

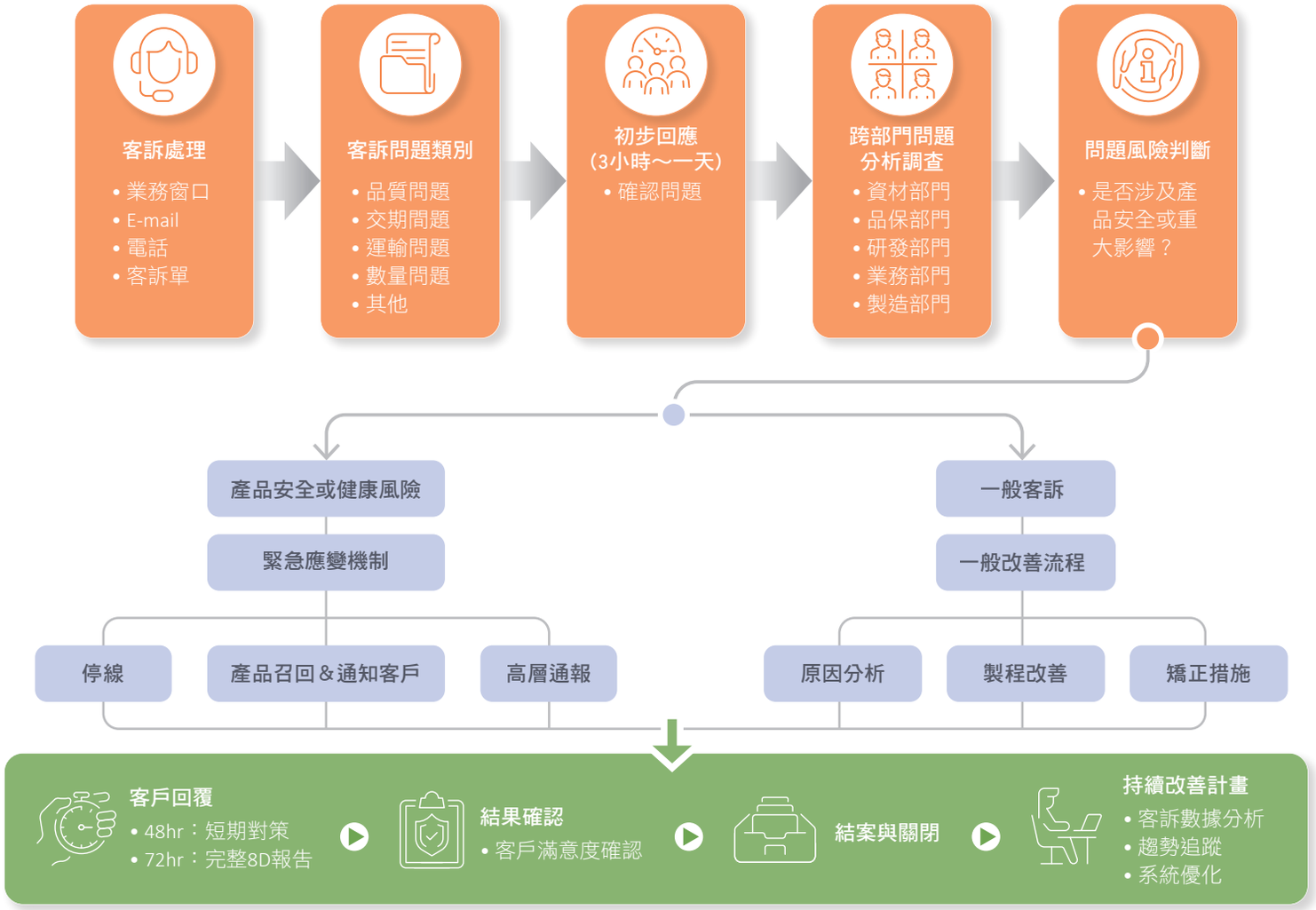
群光電能高度重視顧客健康與安全，並將產品責任與顧客權益保障納入企業永續經營的重要管理議題。本公司針對禁限用物質控管、產品物質安全評估及合規標示等議題制定、建立並持續落實顧客健康與安全相關政策及跨部門標準化管理流程，將產品安全、合規管理與資訊揭露納入公司產品責任管理體系、依循《環境管理物質標準》導入 GPM（Green Product Management）綠色產品管理系統，建立產品材料審核與供應商資料管理機制、透過供應商資料審核及材料追溯管理制度，確保產品在設計、製造與使用的全生命週期中皆符合國際法規與客戶要求，此機制不僅降低產品對顧客健康與環境可能造成的風險，也有助於提升產品品質與市場競爭力。此外，在產品標示與行銷資訊方面，本公司嚴格依據各國相關法規及客戶要求進行檢核與管理，確保產品資訊揭露的正確性與透明度，避免誤導性資訊對顧客造成影響。為確保客戶意見能即時反映並有效處理，本公司更建立多元化的顧客溝通與回饋管道，於本報告匡列揭露之廠區據點各建立標準化客訴處理流程，透過「接收、分析、改善、回覆與結案」五大階段，各廠區以跨部門協作機制，整合相關部門資源進行問題解決、降低產品風險並提升顧客滿意度與信任度、深化與客戶之間的長期合作關係。透過上述制度化管理機制，群光電能致力於保障顧客健康與安全，並強化企業在全球市場的責任與信譽。



群光電能全據點客戶關係管理與處理對應機制

管理面向	管理措施	制度 & 流程	執行目標
主動溝通	定期與客戶進行需求與滿意度溝通	1. 客戶關係管理制度（CRM） 2.QBR 定期檢討機制	強化客戶參與及合作關係
	提供產品更新、技術資訊與市場趨勢	產品資訊揭露與客戶溝通流程	確保客戶充分掌握產品特性，提升資訊透明度與客戶信任
	客製化解決方案與技術支援	RD / Sales / FAE 跨部門協作機制	提升客戶管理服務品質
	依客戶需求調整服務模式	客戶需求回饋與改善機制	增加客戶管理服務價值
售後服務與問題處理	標準化客訴處理流程（3hr / 48hr / 72hr）	客訴處理程序	完整管理流程確保客戶問題能被即時且有效處理
	客訴處理程序	責任單位分工流程	流程制度化
	跨部門問題分析	跨部門會議機制	迅速啟動問題調查與處理流程，提升客訴回應效率與服務品質
	根本原因分析與矯正預防措施	客訴改善報告與追蹤機制	針對問題進行系統性改善以防止類似問題再次發生
	產品異常風險管控	異常通報與緊急應變流程	品質異常風險控管機制確保產品安全並降低對客戶之影響
	定期追蹤改善成效並完成結案	客訴結案與效果驗證流程	續追蹤改善措施之執行成效，確保問題有效解決
客戶滿意度與持續改善	客訴批次數據建立分析與趨勢管理	1. 建立客訴資料庫與趨勢分析 2. 定期檢討客訴類型與發生原因 3. 將改善措施水平展開至類似產品 4. 導入跨部門品質改善專案	依批次評估服務品質作為改善依據
誠信與申訴機制	客戶申訴與檢舉管道	1. 電子郵件 2. 電話聯繫 3. 客戶不良回饋單 4. 業務窗口或品質代表	確保客戶及利害關係人可反映不當行為或相關疑慮，強化企業治理與透明度
	確保客戶問題未滿足時，可升級處理	高層直訴機制	確保申訴案件之調查與處理機制具備公平性與保密性，提升利害關係人信任

客訴處理機制流程



2025 年度，群光電能未發生任何違反產品健康與安全相關法規之事件，亦未發生任何違反產品資訊揭露與標示相關法規之情形，顯示公司產品設計與管理流程已有效符合相關法規與客戶要求。為持續提升顧客健康與安全管理成熟度，本公司未來亦將持續優化產品安全管理與客戶服務流程，逐步強化以下指標揭露：

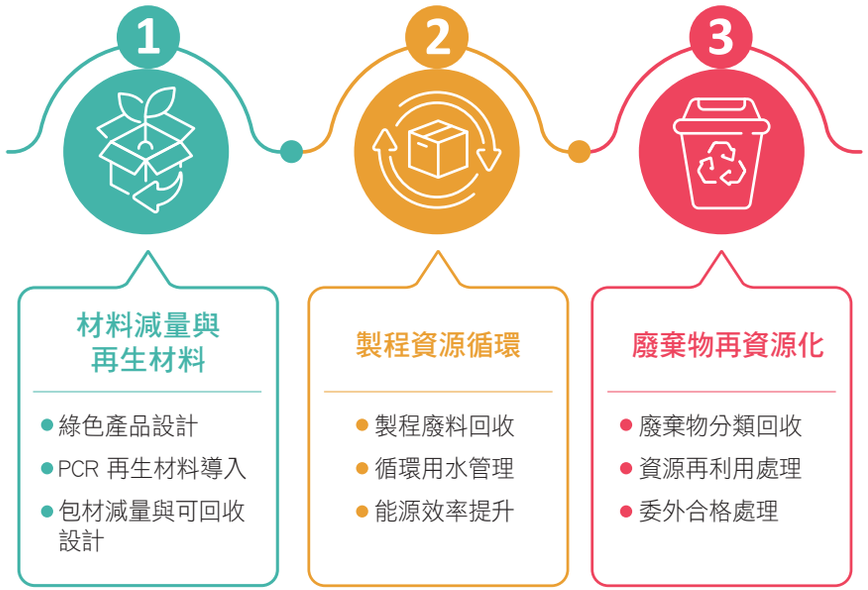
- 客訴回應達成率
- 客訴結案率與平均處理天數
- 重大品質事件發生率
- 客戶滿意度指標

3.3 循環經濟與資源效率

群光電能以產品生命週期管理為核心，將循環經濟理念導入產品開發、材料管理與製程管理，透過材料減量、再生材料導入、製程資源循環與廢棄物再資源化，提升資源使用效率並降低對原生資源的依賴。

在產品設計階段，推動結構優化、模組整合與包材減量，減少材料使用與運輸耗能；在製程管理階段，導入水資源回收、能源效率提升與內部回收機制，降低製造過程中的資源損耗。針對廢棄物，則透過分類回收、再利用處理與委外合規管理，促進資源循環再利用。

循環經濟管理架構



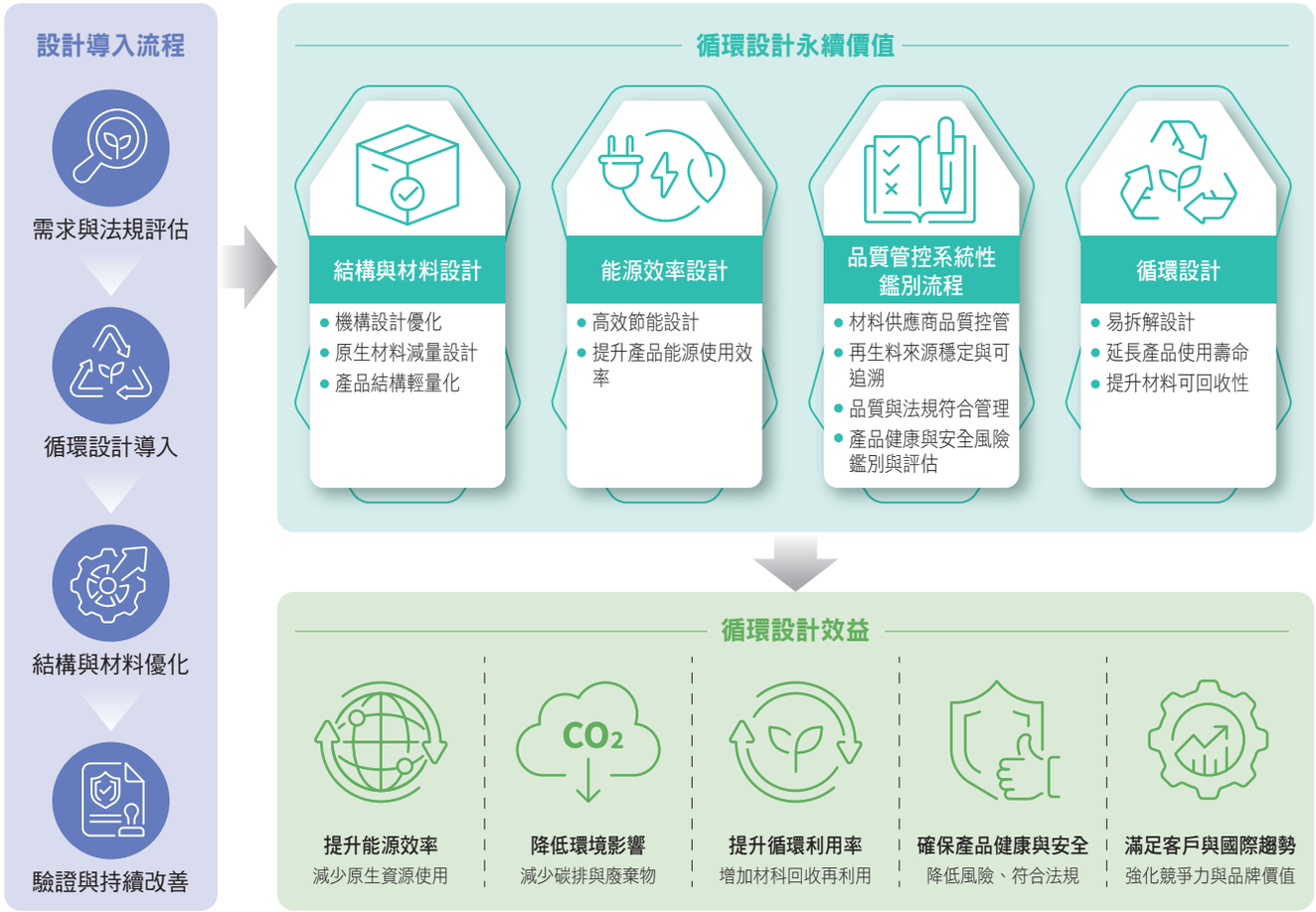
行動	特性與永續環境效益
材料選擇	使用環境友善材料，將 PCR 塑料應用於鍵盤、風扇、外殼、散熱器及繞線等產品部件，持續提高 PCR、OBP 及金屬再生料的使用率，並擴大使用範圍，減少原生物料消耗並減少碳排放。 自 2018 年起，群光電能即於電源供應器電源產品中導入 PCR 塑料作為塑膠殼替代材料，透過設計優化與供應鏈驗證機制，2025 年再生材料使用比例達 45.5%，以降低對原生塑膠的依賴並促進塑膠材料循環利用；本公司亦將再生鋼材、銅與鋁納入採購策略，與供應鏈共同評估再生比例與可行性，逐步降低對原生金屬資源依賴，其中再生鋼材占 20.3%。
產品設計	研發 LED 節能技術，應用到鍵盤 Mini LED 背光模組、汽車頭燈燈組，並持續提高節能效率，逐步擴展到中高階筆電全系列產品導入新半導體材料 (SiC / GaN) 和使用新節能 IC，可簡化製程、提升能源轉換效率並減小變壓器尺寸及鋁材的使用，降低產品和服務的能源需求、使產品輕量化、減少原生物料、並減少碳排放。
製程優化	1. 提高新開發機種自動化率，優化製造效率和資源利用；燒機房老化測試導入能源回收系統（Energy Recovery System, ERS），回收電力循環再利用等。 2. 與材料供應商合作開發銅印刷製程，取代傳統高耗能、高廢水之蝕刻製程。新製程提升銅材使用效率，減少化學藥劑使用與廢液產生，從製程本質上降低資源浪費與污染。新製程可節省超過 50% 製程能耗，且完全不產生廢水與化學廢棄物，大幅降低製程對環境的影響。
副產品資源化	1. 蘇州廠採用廢熱回收技術，將空壓機、冰水主機產生之廢熱，將自來水熱交換至攝氏 50 度，供給生活區熱水使用，提高能源轉換效率。 2. 雨水、空調設備冷凝水則回收利用於廠區綠化灌溉、道路沖洗以及補充空調設備冷卻系統，可以節約水資源，降低生產成本。
再使用	推動合作廠商製程紙箱、塑膠箱、包裝材料、木棧板、廢舊五金件等循環再利用或維修、處理後再利用，極大化再生材料的使用、 降低物質消耗並減少碳排放。
分類收集	背光模組設計可回收的外箱及內包裝，在出貨到筆電組裝廠時同步進行外箱及內包裝的回收，減少原生物料、減少廢棄物。
處理再生	無鉛錫渣處理製作為錫條循環再使用，減少原生物料、減少廢棄物。

3.3.1 循環產品設計

群光電能於產品研發與設計階段導入循環經濟理念，透過產品結構優化與節能設計，持續提升產品資源效率並降低產品生命週期中的環境影響。公司在產品開發過程中融入環保友善設計思維，例如減少原生材料使用、延長產品使用壽命及提升產品可拆解性，以提升材料循環利用潛力並降低資源消耗。在產品設計管理方面，群光電能持續推動機構設計優化與高效節能設計，透過產品結構輕量化、材料使用效率提升及能源效率改善等措施，提升產品整體環境績效。同時，設計團隊亦在產品開發初期評估材料使用與產品結構，透過減少材料使用量與優化產品組件設計，以降低產品製造過程中的資源需求與環境負荷。此外，公司亦配合品牌客戶對環境友善產品之要求，將循環設計原則納入產品開發流程，包含材料減量設計、產品壽命延長設計以及易拆解設計等，以提升產品可維修性與可回收性。透過上述設計策略，公司逐步推動產品朝向高資源效率與循環利用方向發展。在產品健康與安全管理方面，群光電能與材料供應商偕同建立品質共管機制，確保再生料來源穩定、品質可追溯，並符合品質與法規標準；甚而，本公司內部的產品健康與安全風險管理機制，也促使本公司於產品設計與開發階段進行系統性鑑別與相關評估，以確保產品在使用過程中的健康與安全風險獲得妥善管理。未來群光電能將持續深化循環產品設計理念，透過提升產品能源效率、材料使用效率與可回收設計，逐步推動產品朝向低碳與循環經濟發展。

循環經濟導向產品設計機制

在產品研發與設計階段導入循環經理念，提升資源效率、降低環境影響，推動產品朝向低碳與循環發展。

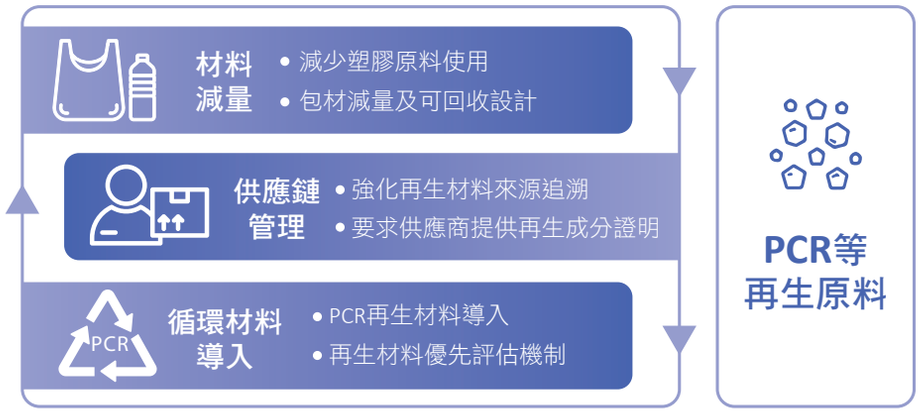


3.3.2 材料減量與再生材料

為降低產品生命週期中的資源消耗並促進循環經濟發展，群光電能持續於產品設計與材料選用階段導入材料減量與再生材料管理原則，透過產品設計優化、包材精簡與再生材料導入，逐步降低原生資源使用並減少環境衝擊。在產品設計與材料管理方面，本公司持續推動材料減量與可回收設計，並透過減少塑膠原料使用、包材減量與優化包裝設計等措施，降低產品製造與運輸過程中的材料消耗。此外，為確保再生材料來源之可靠性與可追溯性，公司亦要求供應商提供回收或再生成份證明，以強化再生材料來源管理並提升供應鏈透明度。在再生材料應用方面，群光電能逐步提高再生材料使用比例，並優先導入 PCR 等再生原料，以降低對原生資源的依賴。透過再生材料導入與產品材料設計優化，不僅有助於提升材料循環利用效率，也可降低產品生命週期中的碳足跡。

整體而言，本公司已逐步於產品設計與材料管理中導入循環材料概念，透過提升再生材料應用與產品可回收設計，逐步降低原生材料使用並提升材料循環利用效率。未來群光電能將持續強化材料管理機制，持續提升產品材料可回收性與材料使用效率，以推動產品生命週期朝循環經濟與低碳製造模式發展。

材料循環管理措施



3.3.3 製程資源循環

群光電能於製造過程中持續推動資源效率提升與製程循環利用，透過製程優化與資源回收機制降低原物料浪費並提升資源使用效率。各製造據點透過製程改善與設備優化，持續降低材料耗用率並減少生產過程中的邊料與損耗。例如透過製程參數優化與精準生產管理，降低材料不良與製程損失，同時建立內部回收機制，將部分可再利用材料重新導入生產流程，以提升材料使用效率。此外，本公司亦持續強化製程資源管理，透過水資源循環利用與能源效率提升措施降低製造過程對自然資源的依賴。例如於主要生產據點導入雨水與空調冷凝水回收系統，將回收水資源再利用於綠化灌溉、廠區清洗及設備冷卻補水等用途。透過系統整合，公司逐步建立廠區內部水資源循環利用機制。2025 年度全事業群回收雨水與冷凝水總量達 6,478 m³，較前一年度提升 53.6%。在能源循環利用方面，蘇州廠導入空壓機與冰水主機廢熱回收系統，將設備運轉過程中原本排放至環境中的熱能回收並轉換為生活熱水使用，形成廠區內部能源再利用機制。透過廢熱回收與能源再利用措施，每年可節省天然氣約 200,000 m³，有效提升能源使用效率並降低營運過程中的溫室氣體排放。未來，群光電能將持續透過智慧製造與製程優化技術，提升製造過程中的資源利用效率，並逐步擴大製程資源循環利用範圍，以推動製造流程朝低碳與循環生產模式發展。

製程資源循環圖例



3.3.4 廢棄物再資源化

群光電能持續推動廢棄物減量與資源化管理，透過完善的分類回收制度、資源再利用機制及委託合格處理機構進行再資源化處理，以降低廢棄物對環境的影響並提升資源使用效率。在廢棄物管理方面，各廠區依廢棄物性質進行分類管理，並優先將可回收材料導入再資源化處理流程。例如金屬材料、塑膠與包裝材料等，均透過回收再利用或再製處理方式進行資源化管理，以降低最終廢棄物處置量並提升資源循環利用率。此外，本公司亦從源頭推動廢棄物減量，透過製程改善與材料管理措施降低生產過程中的資源浪費，例如優化生產流程以降低材料損耗、提升材料利用率，以及推動包材減量與可回收設計等措施，逐步減少製造過程中的廢棄物產生。2025 年度群光電能匡列揭露廠區據點廢棄物處理方式以再利用與再資源化為主，主要回收項目包括膠桶、木棧板、紙皮、報廢產品及 PC 帶膜等；其餘廢棄物則透過焚化處理進行能源回收，以有效降低最終廢棄物處置量。

在電子製造過程中，焊接製程會產生錫渣，屬於常見的金屬製程副產物。為提升資源利用效率並降低製程廢棄物產生，本公司建立錫渣回收與再利用機制，將製程產生之錫渣集中回收並交由合格回收處理廠進行再生處理，回收後之錫材料可重新作為金屬原料再利用。2025 年度群光電能各廠區共回收 13 噸錫渣並再投入製程，使錫渣達成 100% 回收再利用，有效降低金屬資源浪費並促進材料循環利用。

透過廢棄物減量與資源化管理措施，本公司持續提升廢棄物回收與再利用比例並降低最終處置量，顯示廢棄物管理策略已逐步朝向資源循環利用與減量化方向發展。相關措施亦有助於提升材料循環利用效率，降低原生資源消耗並減少廢棄物產生，逐步推動生產活動朝循環經濟與低碳製造模式發展。未來群光電能將持續強化廢棄物管理機制，提升回收與再利用比例，並逐步朝向零廢棄（Zero Waste）的循環管理目標邁進。

2025 亮點成果

錫渣100%回收	回收錫渣總量	回收錫渣再利用率
資源不浪費，價值再創造	13 噸	100%
	較2024年持續維持高回收量	全數回收再利用，零廢棄





4 環境永續

4.1 氣候自然相關財務揭露
4.2 淨零承諾
4.3 能源管理
4.4 水資源管理
4.5 廢棄物管理與減量績效
4.6 自然與生物多樣性

面對氣候變遷、資源約束與全球供應鏈重組，環境管理已不再只是企業內部的法遵議題，而是攸關市場准入、客戶信任、營運韌性與長期競爭力的核心治理議題。對電源供應器與電子製造產業而言，產品從原材料、零組件、製造、物流到終端使用與回收處理，皆涉及能源使用、溫室氣體排放、化學物質控管、廢棄物減量及資源循環等環境議題；任何一環管理不足，均可能放大供應鏈風險，進而影響產品合規、客戶交期與品牌聲譽。近年國內外環境法規與市場規範快速演進，也使企業環境治理從「廠內管理」擴展為「產品生命週期與價值鏈管理」。在臺灣，《氣候變遷因應法》已明定2050淨零排放目標，並納入階段管制、碳費、氣候調適、碳足跡及資訊公開等制度設計，顯示企業需逐步建立更完整的碳管理與減量機制；同時，《資源回收再利用法》則以減少資源消耗、抑制廢棄物產生及促進回收再利用為核心，落實減廢思維。從產業實務來看，環境永續管理也正呈現幾項明確趨勢。

第一：企業管理重心由末端污染防治，逐步轉向前端減量與製程效率提升，透過節能設備、低碳製程、廢熱回收，直接降低資源耗用與環境衝擊。

第二：管理邊界由廠區內部延伸至供應鏈與產品使用階段，溫室氣體盤查、產品碳足跡與環境績效揭露，已逐步成為客戶評估供應商的重要依據。

第三：環境管理正加速數位化，企業透過系統化資料蒐集、即時監測、異常警示與可追溯文件管理，提高環境資訊品質與決策效率。這些趨勢都顯示，環境治理能力正從傳統的法規遵循能力，轉變為企業創造營運效率與永續價值的重要基礎。

在此背景下，群光電能將環境永續視為企業治理與營運管理的重要主軸，並依循法規要求、客戶期待與產業發展方向，持續推動氣候行動、資源循環利用、污染防治及環境風險管理等工作。本章節將藉由數據揭露顯示群光電能持續提升的環境管理能力，並在低碳轉型、循環經濟與永續製造的發展趨勢下，建立兼具合規性、韌性與競爭力的環境永續基礎。

2025年度績效亮點

蘇州廠榮獲
吳江區綠色低碳發展成效顯著企業

蘇州廠榮獲中國2025
中國工業碳達峰「領跑者」企業

蘇州廠榮獲中國2025
「江蘇省零碳工廠」

蘇州廠、重慶廠、東莞廠取得
UL 2799 (鉑金) 廢棄物零填埋

泰國廠首度榮獲
UL 2799 廢棄物零填埋認證

2025環境績效總覽

再生電力使用率

績效	2025
56.72%	37%（已達標）

SBT範疇一與範疇二絕對減量

績效	2030
↓ 47.5% 相較2020年	42%（已達標）

SBT範疇三絕對減量

績效	2030
↓ 66.4% 相較2020年	25%（已達標）

主要生產據點取水密集度

績效	2025
-26.7% 相較2020年	-15%（已達標）

主要生產據點廢棄物密集度

績效	2030
更新目標 相較2020年	-15%

主要生產據點廢棄物轉化率

績效	2030
100%	100%（已達標）

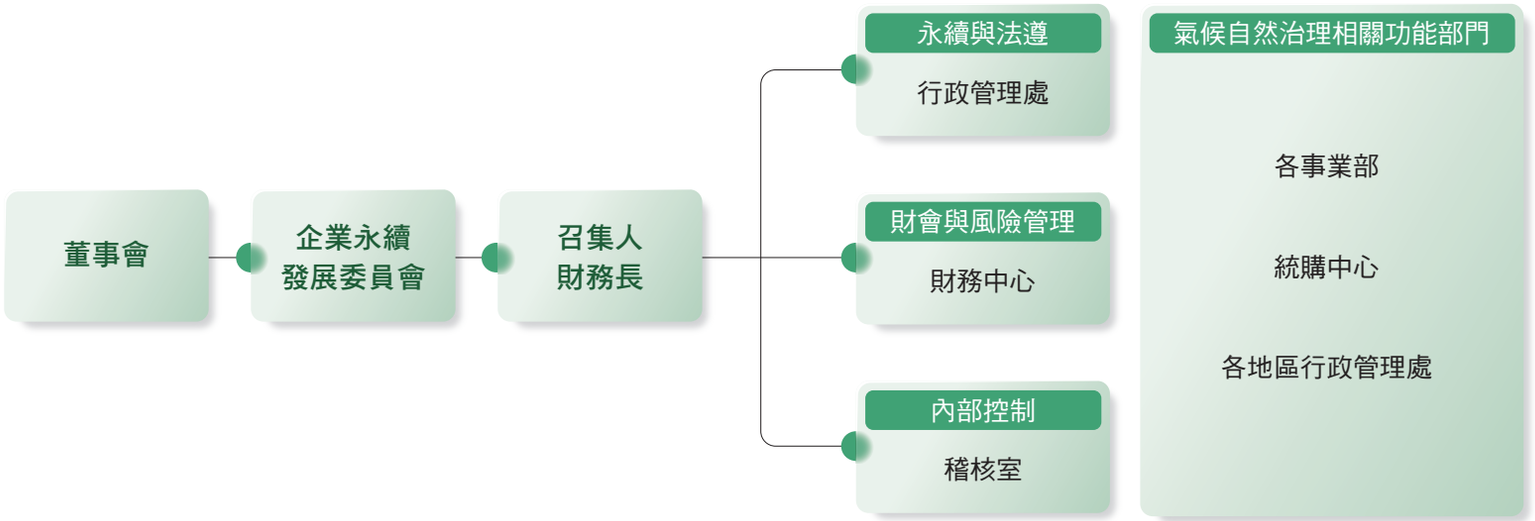
4.1 氣候自然相關財務揭露

隨著氣候變遷與自然資本耗損對全球經濟體系的影響日益顯著，世界經濟論壇於 2025 年《全球風險報告》已指出，極端天氣、生物多樣性喪失、生態系統退化及自然資源短缺等環境議題，將在未來十年持續主導全球長期風險結構。展望 2026 年，相關風險已由潛在衝擊轉化為可量化且具財務意涵的營運風險與策略議題。因應此一趨勢，群光電能已完成依循 TCFD 及 TNFD 架構之氣候與自然相關財務量化分析，並進一步對齊 IFRS S2 要求，將環境風險與機會系統性納入經營管理與決策考量，以提升整體營運韌性與長期價值穩定性。詳細氣候暨自然相關風險揭露請參考《2024 群光電能科技股份有限公司氣候與自然生物多樣性報告書》。

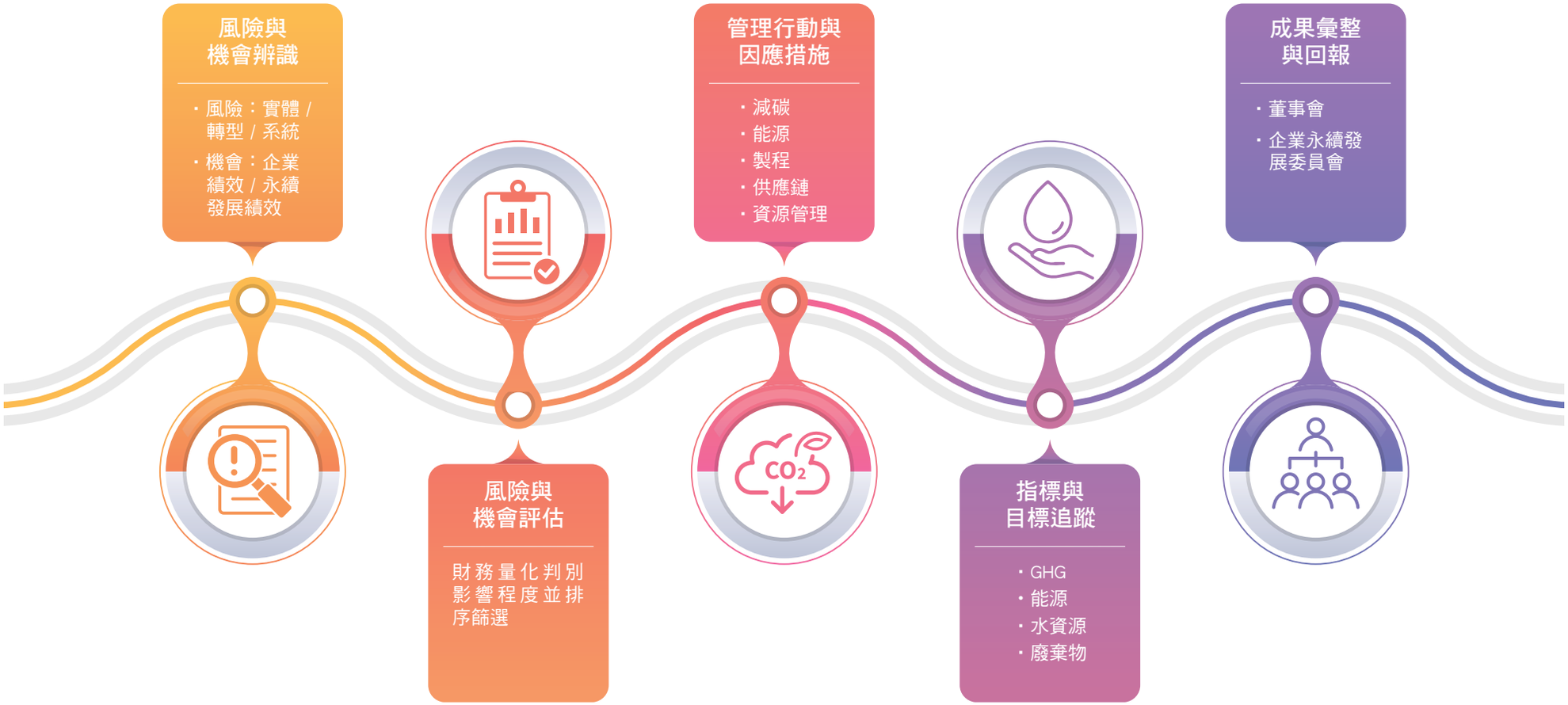
4.1.1 氣候自然治理架構與決策機制

群光電能將氣候變遷與自然環境議題視為高度關聯且共同影響企業長期營運韌性、財務表現與永續競爭力之關鍵因素，並依循氣候相關財務揭露（TCFD）與自然相關財務揭露（TNFD）架構，建構一致且整合之治理與決策機制。董事會為公司氣候與自然相關議題之最高監督單位，負責審議整體策略方向、重大風險與因應作為，並定期聽取企業永續發展委員會就氣候與自然風險管理成果之報告。

企業永續發展委員會由董事長擔任主任委員且成員皆為董事，整合高階管理團隊與董事之專業意見，統籌氣候與自然相關議題之策略規劃、資源配置與跨部門協調。委員會下設企業永續工作小組及跨部門 ESG 工作小組，負責氣候與自然策略之執行、風險與機會辨識、資料蒐集、績效追蹤與內外部溝通，並將重要議題與執行成果定期提報管理階層及董事會，確保氣候與自然議題能有效納入公司整體經營與風險管理體系。



4.1.2 氣候自然風險與機會管理流程



註：1. 實體風險：立即性與長期性實體風險（如：洪水、乾旱、極端溫度氣候、土壤酸化／液化）
2. 轉型風險：因應氣候與自然相關政策、法規、市場與技術轉變所衍生之風險（如：法規趨嚴、客戶要求提升、技術汰換、商譽風險）
3. 系統風險：因生態系統功能退化或失衡所造成之結構性風險（如：水資源壓力上升、生態調節功能下降、供應鏈區域性衝擊）
4. 企業績效：對企業營運、市場、資源效率、產品、融資與聲譽之影響。
5. 永續發展績效：企業營運活動對自然資源永續性與生態系統保護、復育及再生所產生之正負面影響（如：資源替代、循環利用、生態系支持）。

4.1.3 風險與機會辨識與評估

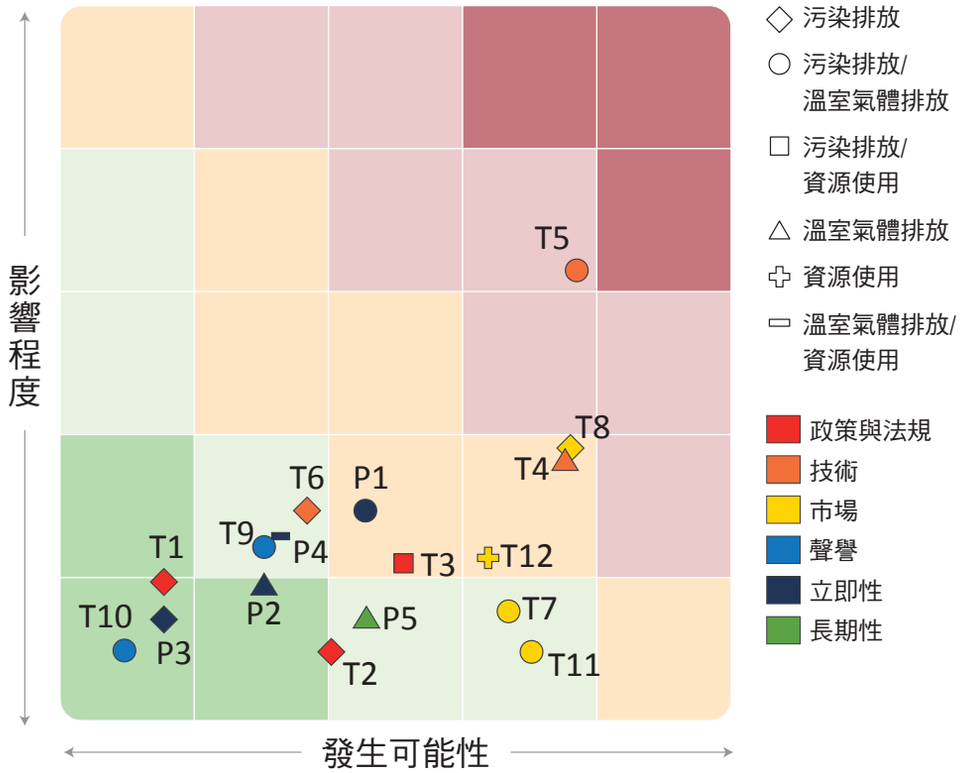
為辨識氣候暨自然相關之轉型風險、實體風險及潛在機會，群光電能參考 TNFD 建議，採用情境分析方法，選取兩種具代表性的發展情境進行評估，分別反映政策與市場積極推動永續轉型，以及總體經濟與政策趨於保守之可能發展方向，並以實體風險與轉型風險作為核心分析變因。相關分析結果用以辨識不同情境下對營運與策略韌性之風險與機會，並納入整體策略考量。

類別		關聯之價值鏈				對群光電能之影響
		能源供給	上游供應鏈	群電營運	下游客戶	
轉型風險	政策與法規			V	V	持續關注全球各生產營運據點之相關氣候法規與環境政策，同時考量下游客戶與終端 消費者所需因應之更嚴格標準 (例如能源效率)，例如歐盟執委會之生態設計規範、 各地政府碳定價與環境相關法規。
	科技發展			V		群光電能為電子零組件製造業，為因應氣候變遷啟動投資低碳技術發展，透過更有效 率的生產 （例如製程自動化 & 智慧化），減少氣候變遷的衝擊。 品牌客戶致力於減少範疇三排放，產品需調整設計以提升可回收性。
	市場		V	V	V	因應品牌客戶要求，需強化廢棄物轉化流程。 面對利害關係人之要求與期待，需增加再生料及再生能源之使用以達節能減碳之目標。 上游原物料之價格不確定性，將受政策及市場趨勢波動所影響。
	聲譽			V		群光電能積極參與國際倡議（SBTi、RE100、TNFD Forum 等）與多元利害關係人溝通群光風險因應成果。
實體風險	立即性風險	V	V	V		各生產營運廠區與供應商廠區如受立即性氣候事件影響，將可能會停產或供應鏈中斷。 各生產營運廠區的重要水源地點如受其他利害關係人影響，將有可能需增設其他設備。
	長期性風險			V		降水型態改變或日漸發生之極端高溫，對於生產營運廠區用水與能源使用情形將可能發生潛在影響。
機會	資源效率			V		透過提升資源與能源使用效率，實現兼顧成本效益與環境永續之營運模式。
	市場	V		V		積極響應氣候暨自然相關政策，取得特定補助，提高公司於轉型過程中的競爭力。
	產品與服務	V		V	V	綠色技術成本降低提升綠色競爭力，群光電能提供高能效產品及服務，創造綠色市場營收機會。 透過修復及翻新、再製造拓展次品與廢舊產品之額外價值。 地球觀測為低軌衛星之重要應用，在災害管理及環境保護發揮關鍵作用。未來地球觀測衛星數量增加，群光電能有機會因衛星終端產品市場擴展而受益。
	生態系保護、恢復與再生			V		全球生物多樣性保護意識提升，群光電能投入生產生態友善產品 (例如塑膠再生料、低光汙染 LED 等) 將有助於減少對自然環境之干擾，並拓展新興市場。

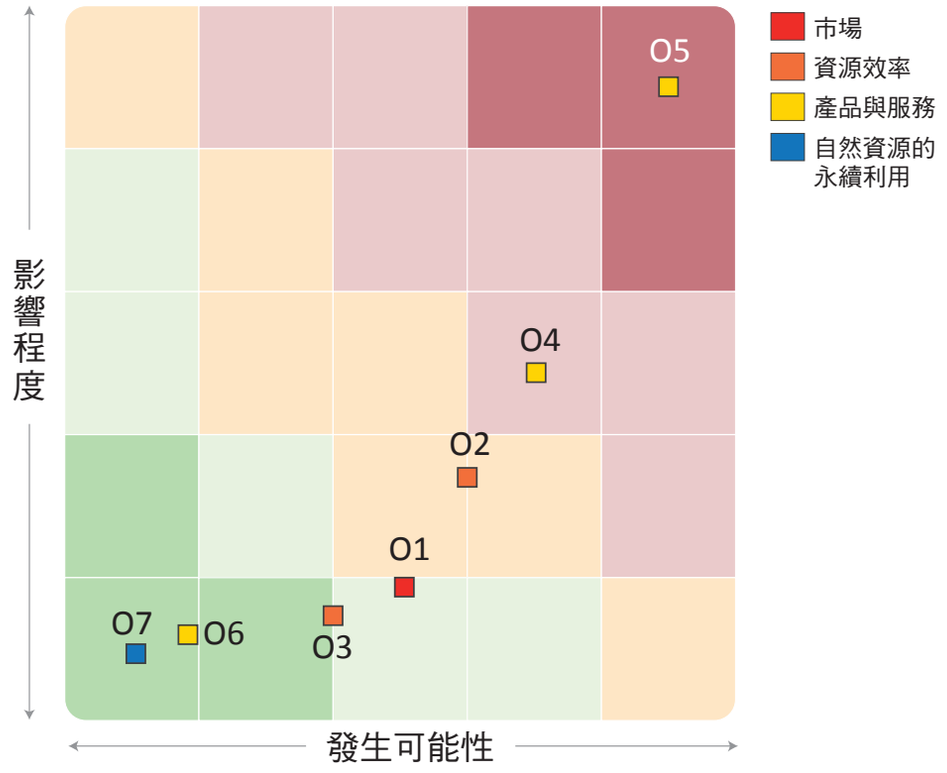
4.1.4 重大氣候暨自然相關風險與機會

為有效管理群光電能於營運過程中可能面臨之氣候與自然相關風險及機會，公司依循《氣候變遷與自然環境風險管理政策》，並以「發生可能性 × 影響程度」之乘積進行風險值計算，經繪製矩陣圖後，本年度共鑑別出高於實質性門檻之議題，包括三項重大風險及三項重大機會。

氣候暨自然風險矩陣



氣候暨自然機會矩陣



風險	核心情境	營運影響	價值鏈	影響區間	財務影響
能源效率與永續設計規範加嚴	各國能效標準趨嚴，產品須快速升級	若未及時調整規格，可能喪失訂單與市占	製造階段、下游客戶	短期 中期	營收下滑風險
再生能源與再生材料成本波動	再生能源與永續材料需求提升	綠電與再生料成本上升，壓縮毛利	製造階段、下游客戶	短期 中期	成本增加
製程自動化與低碳轉型投資壓力	低碳製造設備投入增加	短期資本支出提高	製造階段	短期	CAPEX 增加

機會	核心情境	營運影響	價值鏈	影響區間	財務影響
氣候調適與智慧能源解決方案	極端氣候提高環境監測需求	推升智慧電源與監測設備需求	製造階段、下游客戶	短期	營收成長
提前符合能效規範	客戶優先採購高能效產品	取得訂單優勢與溢價空間	製造階段、下游客戶	短期	營收提升
提升資源與能源使用效率	市場要求產品生產趨於節能與低碳化	提升生產設施能資源使用效率	製造階段	中期	營業成本減少

* 短期 2025-2026 年、中期 2027-2030 年、長期 2031-2050 年。

4.1.5 實體風險情境分析

群光電能台北總部於河川洪水及暴潮等極端情境下，淹水潛勢評估為極低。蘇州廠於部分長期情境下可能出現輕度淹水潛勢，惟主要可能發生於 2050 年後，且預估影響有限。泰國廠於極端情境下，可能因區域性水患對周邊交通造成短暫影響，惟該廠區為新建設施，已於規劃階段納入地基加高及排水改善等防災措施，整體而言，相關實體風險對營運之影響仍屬有限且可管理。



4.1.6 風險與機會因應措施

經完成氣候暨自然相關風險與機會之辨識與優先排序後，群光電能依據其對營運與策略韌性之影響程度，整合訂定以下三項主要因應策略，以降低轉型與實體風險，並掌握永續轉型所帶來之發展機會：

因應策略	規劃
能效、永續產品與材料整合	透過提升產品能源效率、導入永續設計，並審慎評估再生料之應用，以因應能效規範加嚴、永續產品要求及材料成本波動，同時提前符合能源效率法規以取得產品競爭優勢。此外，群光電能透過智慧能源管理系統等解決方案，協助自身據點及客戶提升能源使用效率與營運調適能力，回應氣候與自然環境變化所帶來的挑戰。
能源管理與低碳及智慧轉型	藉由強化能源管理制度、管理系統、提升用能效率，並結合再生能源使用策略與 RE100 及 SBTi 承諾，因應再生能源成本波動及自動化與智慧轉型需求，降低能源相關轉型風險並提升營運效率。
提升營運韌性與可持續營運管理	針對洪水、暴潮及乾旱等氣候與自然相關實體風險，群光電能已將營運韌性納入整體風險管理考量，並規劃逐步導入可持續營運管理機制，以強化營運據點與供應鏈之風險評估、應變與復原能力，降低極端氣候事件對營運連續性之潛在影響。

影響區間	短期		中期		長期	
實體風險	河川洪水	暴潮淹水	河川洪水	暴潮淹水	河川洪水	暴潮淹水
台北總部	淹水潛勢極低					
泰國廠	0.188	淹水潛勢極低	0.283	淹水潛勢極低	0.337 ～ 0.373	0 ～ 1.340
蘇州廠	0.013	淹水潛勢極低	0.016	淹水潛勢極低	0.02 ～ 0.035	0 ～ 0.970

4.1.7 內部碳定價

面對全球淨零轉型趨勢與氣候政策持續深化，群光電能將溫室氣體排放所衍生之潛在成本納入營運管理考量，規劃導入內部碳費制度，作為推動減碳行動、支撐科學基礎減量目標及強化氣候風險管理的重要工具。群光電能於 2024 年透過設定明確的內部碳價，將範疇一與範疇二溫室氣體排放成本內部化，並依各廠實際排放量及年度減碳目標進行差異化收費，促使各單位在投資評估與營運決策中納入碳成本考量。初始內部碳價設定為每公噸二氧化碳當量新台幣 1,200 元，並將視外部碳價趨勢、內部減碳成本與制度執行成效，定期進行滾動式檢討與調整。內部碳費所形成之資金，採虛擬金流方式管理，並依「專款專用」原則運作，作為推動低碳轉型之內部資源配置工具，優先用於促進節能改善、能源效率提升，以及低碳技術與創新研發等相關行動，以加速減碳措施落實並提升整體營運韌性。

內部碳費制度設計

- 適用範圍與對象：第一階段試行於主要製造據點，涵蓋範疇一與範疇二溫室氣體排放；後續將依導入成效，逐步評估擴展至其他營運據點。
- 收費與誘因機制：依各廠年度減碳目標與實際排放量計算碳費，排放量低於目標者依基本費率計收；超出目標部分則採較高費率計算，以強化減碳誘因與責任歸屬。
- 資金管理與運用原則：碳費基金依「自廠自用」原則運作，各廠得於其累計貢獻額度內，申請用於節能設備改善、能源效率提升方案，以及低碳與創新技術導入等專案，並納入公司既有環境與氣候治理架構進行審查與管理。

內部碳費應用範疇

1. 再生能源與低碳技術發展
   支持再生能源導入、低碳製程及相關技術研發，加速營運據點能源結構轉型。
2. 能源效率與能源管理
   投入高效設備汰換、製程優化及能源管理措施，降低單位產值能耗與碳排放強度。
3. 低碳創新與示範專案
   鼓勵各單位提出具減碳潛力之創新構想，透過內部碳費機制支持示範專案推動，促進由下而上的減碳行動。

4.1.8 環境管理系統與制度化治理基礎

為確保氣候變遷與自然相關議題之風險辨識與因應措施具備制度化與持續改善機制，部分議題屬策略與市場層級風險，需透過產品設計優化、能源結構調整及供應鏈管理等方式因應；另有部分屬營運層面之環境管理議題，則透過制度化管理機制加以控制與改善。群光電能於主要營運據點導入 ISO 14001 環境管理系統，建立涵蓋環境考量面鑑別、法規遵循評估、營運控制程序、內部稽核及管理審查之管理架構。透過系統化流程，將能源使用、溫室氣體排放、水資源管理、廢棄物處理及污染防制等議題納入例行性管理循環，確保環境風險得以及時辨識與控管。

ISO 14001 管理機制與公司氣候與自然風險管理流程相互銜接，作為氣候暨自然相關風險控制之基礎制度。相關管理程序亦與溫室氣體盤查制度（ISO 14064-1）及能源管理系統（ISO 50001）整合運作，使環境風險評估、績效監測與改善行動形成一致性架構，提升管理透明度與可追蹤性。透過上述制度化管理基礎，公司得以將氣候與自然議題由策略層面落實至營運層面，確保風險管理與績效目標之設定具備可執行性與持續改善機制，並支撐後續指標與目標之揭露。

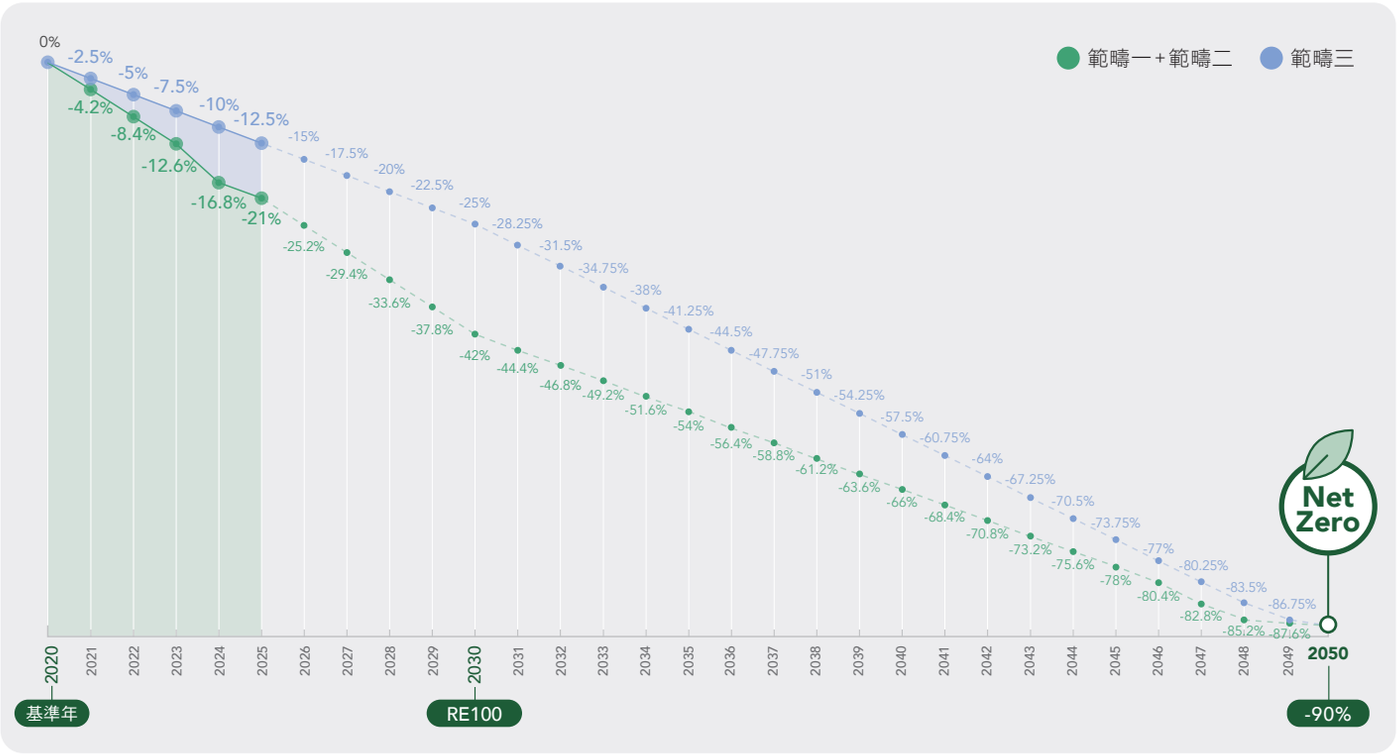
4.1.9 指標與目標

SBTi	RE100	主要生產據點用水密集度(WPI)	主要生產據點廢棄物轉化率(%)	自動化與智慧生產	可持續營運計劃
指標與目標					
•2030年將範疇一和範疇二溫室氣體絕對排放量減少**42%**，將範疇三溫室氣體-銷售產品之使用絕對排放量減少**25%**（已於2024年達成） •2030年將範疇一和範疇二溫室氣體排放強度下降**56.8%**，將範疇三-銷售產品之使用溫室氣體排放強度下降**44.2%**	2030年 全球據點再生電力使用率 **100%**	2030年下降 **30%** （基準年2020）	2030年 目標 **100%** （已於2025年達成）	•自動化與智慧轉型相關措施將視營運需求與可行性，納入管理評估項目，並以不影響既有營運策略與營運績效為原則，定期檢視其對營運管理之實質效益。	•將營運韌性與營運持續管理納入整體風險管理架構，並評估導入可持續營運計劃相關管理機制，以系統化方式強化營運據點與供應鏈面對氣候與自然相關實體風險之應變與復原能力，相關作法將於不影響既有營運策略與營運穩定性的前提下，逐步評估與推動。

4.2 淨零承諾

群光電能於 2022 年啟動科學基礎減量目標（SBT）專案並通過 Science Based Targets initiative（SBTi）審查，依循 1.5℃情境訂定 2030 年階段性減碳目標，並針對範疇一與範疇二設定絕對排放量與排放強度雙軌減量目標，同時將範疇三中具關鍵性的「產品使用階段排放」納入管理指標。於 2023 年，群光電能進一步承諾於 2050 年前達成淨零排放，並重新檢視與擴大範疇三管理邊界，將全數範疇三排放納入淨零路徑規劃，相關減碳目標與行動計畫由董事會及企業永續治理機制定期監督與檢視，展現由「合規導向」邁向「全價值鏈治理」的氣候行動深化作為。

4.2.1 淨零路徑





4.2.2 溫室氣體排放

公司依循 ISO 14064-1：2018 與 Greenhouse Gas Protocol（GHG Protocol）建置溫室氣體盤查制度，並持續透過內部稽核及具公信力之第三方查驗機構進行年度查證，確保盤查資料之正確性與揭露可信度，相關結果亦定期對外揭露。自 2017 年起推動溫室氣體盤查作業，逐步擴大盤查邊界與管理層級，並於 2024 年依營運控制法完成合併報表範圍內 100% 營運據點之溫室氣體盤查與 ISO 14064-1 外部查證，持續對齊國際永續揭露與氣候治理要求。



2025 年溫室氣體排放量

範疇	範疇一	範疇二 (市場別)	範疇三	總量
排放量 (tCO_2e)	2,581.32	21,829.73	11,421,744.45	11,446,155.49
比例 (%)	0.02	0.19	99.79	100

類別 1 與類別 2 溫室氣體排放情形

單位：tCO_2e

類別	2022	2023	2024	2025
類別 1 直接溫室氣體排放	2,937.73	2,607.86	2,241.86	2,581.32
CO2	1,022.59	559.40	602.18	515.24
CH4	844.76	215.20	249.21	460.76
N2O	2.99	256.55	137.36	6.55
HFCs	1,067.39	1576.71	1,253.11	1,598.77
PFCs	0.00	0.00	0.00	0.00
SF6	0.00	0.00	0.00	0.00
NF3	0.00	0.00	0.00	0.00
類別 2 外購電力間接溫室氣體排放 (位置別)	37,698.19	33,662.84	34,383.35	39,524.14
類別 2 外購電力間接溫室氣體排放 (市場別)	35,987.75	15,980.87	21,764.31	21,829.73
類別 1+ 類別 2 (位置別)	40,635.93	36,270.70	36,625.21	42,105.46
類別 1+ 類別 2 (市場別)	38,925.49	18,588.73	24,006.18	24,411.04
年度合併營收 (單位 : 新臺幣佰萬元)	41,066.11	36,311.82	37,176.45	34,451.75
類別 1+ 類別 2 排放強度 (位置別)	0.99	1.00	0.99	1.22
類別 1+ 類別 2 排放強度 (市場別)	0.95	0.51	0.65	0.71

類別 3 ～類別 6 其他間接溫室氣體排放情形

單位：tCO_2e

類別	2022	2023	2024	2025
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	18,242.66	15,526.82	27,270.22	14,193.66
3-1 上游原物料運輸及配送 (4)	13,237.81	7,693.77	23,752.70	4,545.19
3-2 商務旅行 (6)	114.43	286.90	417.86	412.96
3-3 員工通勤 (7)	697.46	665.39	1,398.54	3,444.33
3-4 下游運輸及配送 (9)	4,192.96	6,880.76	1,701.12	5,791.19
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	421,379.43	1,041,994.45	892,388.02	592,646.61
4-1 採購商品與服務 (1)	416,975.71	1,035,784.10	883,387.41	580,936.99
4-2 資本財 (2)	190.43	284.66	379.06	516.16
4-3 燃料及能源相關之活動 (3)	3,236.19	4,706.84	7,386.39	8,874.00
4-4 營運產生之廢棄物 (5)	37.15	241.89	178.13	1,279.98
4-5 上游資產租賃 (8)	939.95	977.07	1,057.02	1,039.47
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	23,164,138.43	19,027,673.36	18,421,426.56	10,814,904.18
5-1 銷售產品之加工 (10)	-	-	-	215.71
5-2 銷售產品之使用 (11)	23,152,176.84	19,019,297.53	18,420,689.20	10,814,080.10
5-3 銷售產品使用壽命終端處理 (12)	11,924.33	7,715.88	169.66	148.68
5-4 下游資產租賃 (13)	37.25	659.94	567.69	459.69
類別 6 其他間接排放	-	-	-	-
範疇三合計排放量	23,603,760.52	20,085,194.74	19,341,084.79	11,421,744.45
範疇一、二、三合計排放量 (市場別)	23,642,686.00	20,118,197.42	19,365,090.97	11,446,155.49
總合併營收 (單位 : 新台幣佰萬元)	40,363.98	41,066.11	36,311.82	37,176.45
範疇三排放強度	574.77	553.13	520.25	331.53

* 本公司溫室氣體排放之盤查與計算，並統一採用 IPCC 第六次評估報告（AR6, 2023）所公布之全球暖化潛勢值（Global Warming Potential, GWP）作為計算依據，以確保排放量換算之科學性與時效性，提升揭露數據的準確性與可比性。
* 本公司能營運據點未使用生質燃料，生質燃燒所產生之二氧化碳排放為 0 tCO_2e。
* 表格中類別名稱後括號內之數字，係對應《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol) 所定義之範疇三標準類別編號。
* 本公司合併報表範圍內之子公司溫室氣體盤查已完成第三方查證，由 SGS（公司式查證）依 ISO14064-3 標準執行，其中範疇一與範疇二取得合理保證，範疇三取得有限保證。查證意見書將於公司網站揭露 https://www.chiconypower.com/zh-tw/ESG/Esg

4.2.3 減碳成果及 SBTi 目標

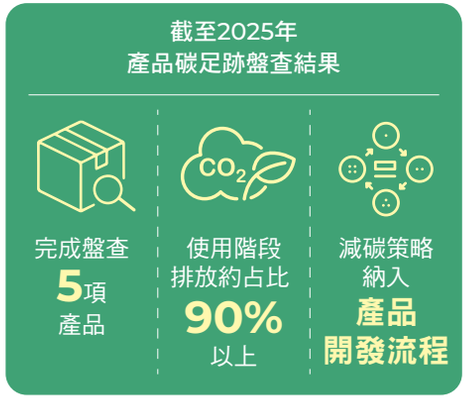
群光電能以 2020 年為基準年，依據 SBTi 核准之 1.5℃情境設定 2030 年為階段性減碳目標年。依最新績效結果，截至 2025 年，本公司範疇一與範疇二溫室氣體絕對排放量已較基準年減少 47.5%，排放強度減少 49.7%，顯著超越 2030 年設定之減量目標（絕對減量 42%、強度減量 56.8%）。減碳進度不僅達標，更已提前完成階段性承諾，展現低碳轉型路徑之有效性與執行力。

在範疇三「銷售產品使用階段排放」方面，截至 2025 年排放量較基準年減少 66.4%，排放強度減少 66.0%，遠優於 2030 年目標水準（絕對減量 25%、強度減量 44.2%）。公司已提前達成 2030 年 SBT 階段性目標，並持續透過能源效率優化、再生能源導入及產品低碳化策略，穩定維持減碳動能，為 2050 年淨零排放目標奠定具體基礎。

項目	年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025
範疇一及範疇二	排放量 (tCO_2e)	46,520.87	53,579.82	38,925.49	36,270.70	24,006.18	24,411.04
	排放量減量比例 (%)	0.0%	15.2%	-16.3%	-22.0%	-48.4%	-47.5%
	排放強度 (tCO_2e/ 新台幣百萬元)	1.41	1.33	0.95	1.00	0.65	0.71
	排放強度減量比例 (%)	0.0%	-0.5%	-29.0%	-25.1%	-51.6%	-49.7%
範疇三銷售產品之使用	排放量 (tCO_2e)	32,167,148.27	44,154,628.33	23,152,176.84	19,019,297.53	18,420,689.20	10,814,080.10
	排放量減量比例 (%)	0.0%	37.3%	-28.0%	-40.9%	-42.7%	-66.4%
	排放強度 (tCO_2e/ 新台幣百萬元)	922.67	1,093.91	563.78	523.78	495.49	313.89
	排放強度減量比例 (%)	0.0%	18.6%	-38.9%	-43.2%	-46.3%	-66.0%
範疇三	排放量 (tCO_2e)	35,722,576.84	45,421,410.84	23,603,760.52	20,085,203.34	19,341,084.79	11,421,744.45
	排放量減量比例 (%)	0.0%	27.2%	-33.9%	-43.8%	-45.9%	-68.0%
	排放強度 (tCO_2e/ 新台幣百萬元)	1,024.66	1,125.30	574.77	553.13	520.25	331.53
	排放強度減量比例 (%)	0.0%	22.0%	-37.7%	-40.1%	-43.6%	-64.1%

4.2.4 產品碳足跡與生命週期管理

自 2022 年起導入產品碳足跡與生命週期評估，依循 ISO 14067：2018 標準，針對主要產品（如筆記型電腦電源供應器）進行「自搖籃至大門」盤查。截至 2025 年，已累積完成 5 項產品碳足跡盤查。依公司整體溫室氣體排放結構分析，產品使用階段排放約占總排放量 90% 以上，為最主要排放來源；原材料取得階段約占 6%。基於此排放熱點，公司將產品能效提升與低碳設計列為範疇三減量之核心策略，同時透過材料優化與供應鏈議合，持續降低製造階段之碳負荷。產品碳足跡分析結果已納入產品開發與設計決策流程，作為支撐 SBT 減碳路徑與 2050 淨零目標的重要管理工具，確保減碳資源配置聚焦於高排放環節並具實質成效。



4.3 能源管理

群光電能營運能源結構以外購電力為主，其餘能源包含液化石油氣、天然氣、汽油及柴油，主要用於公務車輛、堆高機及廠區附屬設施。能源使用為範疇一與範疇二溫室氣體排放之主要來源，因此公司將能源結構優化與使用效率提升納入環境與氣候治理架構之核心管理議題，作為達成 SBT 減碳目標之重要控制環節。

2025 年總能源使用量為 303,812.24 GJ，較 2024 年 306,480.62 GJ 略為下降。能源結構方面，再生電力使用量提升至 46,844 Mwh（168,638.40 GJ），非再生電力使用量則由 40,142.09 Mwh 下降至 35,740.22 Mwh，顯示電力結構持續朝低碳化方向調整。能源消耗強度為 8.82 GJ／新臺幣佰萬元，較 2024 年 8.24 上升 7%，為公司合併營收降低影響。未來公司將持續透過 ISO50001 能源管理機制與能源績效指標（EnPI）監測，強化效率改善與能源配置優化，確保能源使用與營運成長逐步脫鉤，穩定支撐減碳路徑。



年度	2022		2023		2024		2025	
單位	原單位	GJ	原單位	GJ	原單位	GJ	原單位	GJ
總用電量 (Mwh)	74,009.92	266,435.71	80,278.82	289,003.75	82,306.75	296,304.29	82,584.22	297,303.18
再生電力 (Mwh)	6,999.12	25,196.83	35,026.72	126,096.17	42,164.65	151,792.75	46,844.00	168,638.40
非再生電力 (Mwh)	67,010.80	241,238.88	45,252.10	162,907.58	40,142.09	144,511.54	35,740.22	128,664.77
液化石油氣 (LPG)（公斤）	5,939.00	299.88	3,662.50	184.93	3210.00	162.09	1,260.00	63.63
天然氣 (LNG)（立方公尺）	370,961.00	13,975.58	276,688.00	10,423.94	265,751.00	10,011.90	171,031.00	6,443.42
汽油 (1,000 公升)	30.70	1.00	41.35	1.35	63.52	2.07	60.94	1.99
柴油 (1,000 公升)	78.91	2.77	26.43	0.93	7.64	0.27	0.95	0.03
用電密集度	**6.49**		**7.96**		**7.97**		**8.63**	
總能源使耗用量 (GJ)	**280,714.95**		**299,614.90**		**306,480.62**		**303,812.24**	
能源耗用密集度	**6.84**		**8.25**		**8.24**		**8.82**	

* 熱值係參考能源局公告數值，電：860,000 kcal/ 仟度、液化石油氣（LPG）：12,062 kcal/ 公斤、天然氣（LNG）：9,000 kcal/ 度（立方公尺）、汽油：7,800 kcal/ 公升、柴油：8,400 kcal/ 公升。1 kcal = 4,186 J、1 GJ = 10 億焦耳
* 用電密集度 = 總用電量（GJ）÷ 年度合併營收（新臺幣佰萬元）。
* 能源耗用密集度 = 總能源使用（GJ）÷ 年度合併營收（新臺幣佰萬元）。

4.3.1 RE100 承諾

群光電能母公司已於 2023 年正式加入 RE100 倡議，承諾於 2030 年前逐步提升再生能源使用比例並最終達成 100% 使用再生能源之目標。作為公司重要營運據點之一，群光電能承接公司層級能源轉型承諾，將 RE100 目標納入公司環境與氣候治理架構中推動執行，並依營運規模與用電結構擬定年度提升計畫，確保公司承諾具體落實於各廠區營運。

2020 年公司電力結構以非再生能源為主，非再生電力占比達 100%。隨著長期購電協議（PPA）、自建光伏發電系統及再生電力憑證（RECs）機制逐步導入，再生電力使用率（含憑證）由 2021 年的 0.50%， 2025 年進一步提升至 56.72%。若不含憑證計算，2025 年再生電力使用率為 42.42%，顯示實體綠電導入比例已接近半數。相對地，非再生電力占比已由 2020 年之 100% 下降至 2025 年之 43.28%，電力結構已呈現顯著低碳化轉型趨勢。

依 RE100 路徑規劃，顯示公司再生能源轉型進度已明顯超前規劃軌跡。2025 年再生電力結構中，長期購電協議（PPA）占 55.63%，自建光伏發電占 19.16%，再生電力憑證（RECs）占 25.21%，公司以實體再生能源為主、憑證為輔之策略方向逐步成形，強化再生能源供應穩定性與結構完整性。公司已由完全依賴傳統電力，轉變為再生電力占比超過 50% 之營運結構，並超前達成 RE100 路徑階段性目標。未來將持續透過 PPA 擴充、光伏投資及能源管理優化措施，穩步提升再生能源占比，以支撐公司 RE100 承諾與公司中長期減碳目標。

RE100 路徑及再生能源使用情形

年度	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2030
RE100 路徑	0%	0%	0%	12.5%	24%	36.5%	100%
非再生能源百分比	100%	99.50%	90.54%	56.37%	48.77%	43.28%	0%
再生能源使用率（不含憑證）	0%	0%	1.83%	2.09%	39.96%	42.42%	100%
再生能源使用率（含憑證）	0%	0.50%	9.46%	43.63%	51.23%	56.72%	

2025 再生能源結構

再生能源來源	使用量（Mwh）	再生能源比率（%）
長期購電協議（PPA）	26,058	55.63%
光伏發電	8,975	19.16%
再生能源憑證（REC）	11,811	25.21%

4.3.2 節能改善措施

近年群光電能將節能改善由零星專案推動，提升為系統模組化管理機制，依電氣及供能系統、製程系統、空調冷卻系統、空壓系統與照明系統等六大面向分別規劃節能方案，並結合設備升級、運轉條件優化與能源回收設計，持續提升能源使用效率。2021 至 2024 年累計節電量達 43,234.49 Mwh，2025 年單年度節電量達 16,261.41 Mwh，節能行動已由基礎設備汰換，進階至高耗能製程與公用工程優化階段。

在節能結構中，製程系統為減碳關鍵來源，透過老化設備優化與能源回收機制，有效降低核心製造能耗；空調冷卻系統則藉由冰機效率提升與熱能整合強化能源使用效率；電氣及供能系統透過電力品質改善與能源配置優化，降低不必要耗損並提升供電效率；年度減碳量已達 9,200.74 tCO2e，相較 2024 年減碳量 3160 tCO2e 提升 191.16%，未來將持續擴大減碳成效與能源效率提升幅度。

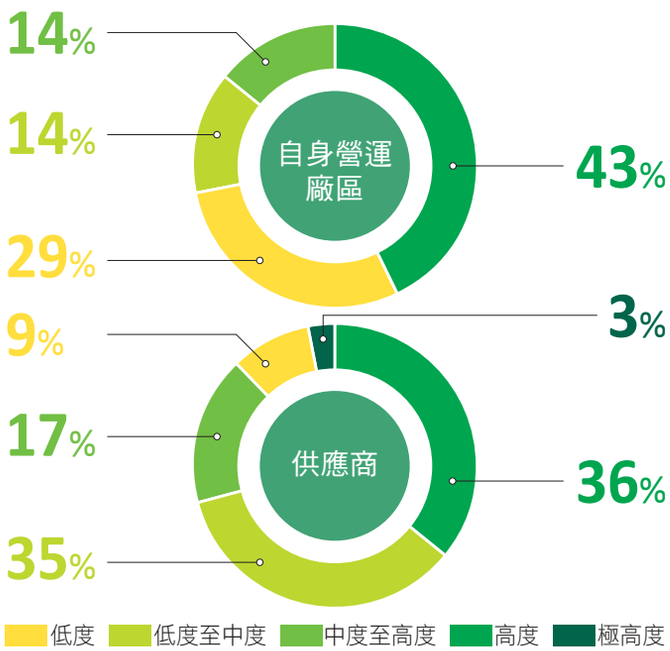
類型	2021-2024 節電量 (Mwh)	2025 節電量 (Mwh)	2025 減碳量 (tCO_2e)
電氣及供能系統	8,440.71	3,188.57	
製程系統	12,332.54	10,559.24	
照明系統	7,614.60	548.98	
空調冷卻系統	12,736.44	1,489.42	9,200.74
空壓系統	1,728.05	291.84	
其他	382.15	183.37	
總計	49,124.49	16,261.41	



4.4 水資源管理

4.4.1 風險辨識與因應措施

依循 TNFD 架構，公司導入 WRI Aqueduct 工具辨識營運據點與前 50 大供應商之水資源風險。評估結果顯示，高水資源壓力區占自身營運據點比例為 43%，為蘇州廠與泰國廠，其餘 57% 皆非高水資源壓力區。在 SSP5-8.5 情境下，經流域供水量與廠區取水量比對，兩廠取水量僅占當地流域總用水量 0.0044% 與 0.0004%。供應鏈方面，約 40% 前 50 大供應商位於高度或極高度水資源壓力區域。



高水資源壓力區域用水占比

據點	SSP5-8.5 區域供水	廠區取水量 (萬噸 / 日)	區域用水占比
蘇州廠	1,099.79	0.0484	0.0044%
泰國廠	4,508.09	0.0174	0.0004%

依分析結果，公司營運據點於部分區域存在實體水資源風險暴露，但取水規模相對流域總量比例極低，短期內未形成重大區域供需衝擊。然而，氣候變遷可能導致未來供水條件變動，仍需持續監測與管理。為回應相關風險，公司訂定《水資源管理政策》，將水資源議題納入氣候風險管理架構，並推動製程用水優化、節水設備導入及回收再利用措施，同時建立供水中斷應變機制，以提升高水壓區域營運韌性。

節水措施

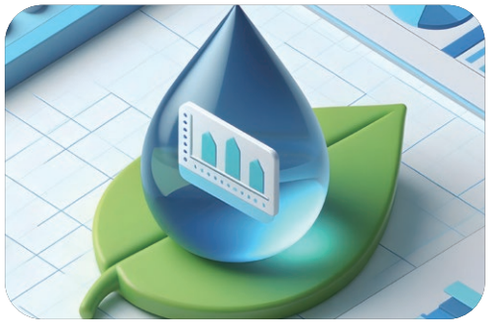
- 製程用水效率優化
- 高效率節水設備導入
- 冷凝水與回收水再利用
- 廢水處理與水質管理強化
- 供水中斷應變機制建立



4.4.2 水資源統計與水質管理

群光電能之取水用途以員工生活用水及廠房設備冷卻用水為主，其中以空調系統用水占比最高，屬於非製程性用水結構。所有產生之生活污水皆依據各地環保法規妥善處理，透過適當的污水處理設施進行處理後排放，或直接接入當地合規之污水下水道系統，未對環境造成污染風險。

2025 年度，公司於各據點皆無因水資源使用不當或廢水排放不符規範而遭受任何罰款或處分，顯示群光電能在水資源管理與法規遵循方面具備良好控管機制，並持續落實對環境保護之責任承諾。



類別	2023		2024		2025	
	取水量	排水量	取水量	排水量	取水量	排水量
地表水（雨水、河水、湖水）	0	0	0	0	0	0
地下水	0	0	0	0	0	0
海水	0	0	0	0	0	0
產出水（純水）	0	-	0	-	0	-
城市供水系統或其他組織提供第三方的水	591,135.42	-	603,111.83	-	560,228.12	-
供其他組織使用的第三方的水	-	500,902.80	-	512,649.60	-	476,195.75
總取水量	591,135.42		603,111.83		560,228.12	
總排水量	500,902.80		512,649.60		476,195.75	
總耗水量	90232.62		90,462.23		84,032.37	
回收水量	6,884		4,216		6,478.43	
水回收率	1.15%		0.69%		1.19%	
取水密集度	16.28		16.22		16.26	

* 資料範疇：總公司、主要生產據點。
* 各廠區排水量以取水量的 85% 推估。
* 回收水量包含雨水回用、冷凝水回用。回收水率 = 回收水量 ÷（總取水量 + 總回收水量）。
* 本公司各據點蘇州廠及泰國廠坐落於水資源緊張區，2025 年蘇州廠總取水量為 176,678.00m3、總耗水量為 26,501.70m3；泰國廠總取水量為 63,394.00m3、總耗水量為 9,509.10m3。
* 取水密集度 = 總取水量（m3）÷ 年度合併營收（新臺幣佰萬元）。

2025年 總取水量 **560,228.12** m³

2025年 總排水量 **476,195.75** m³

2025年 總耗水量 **84,032.37** m³

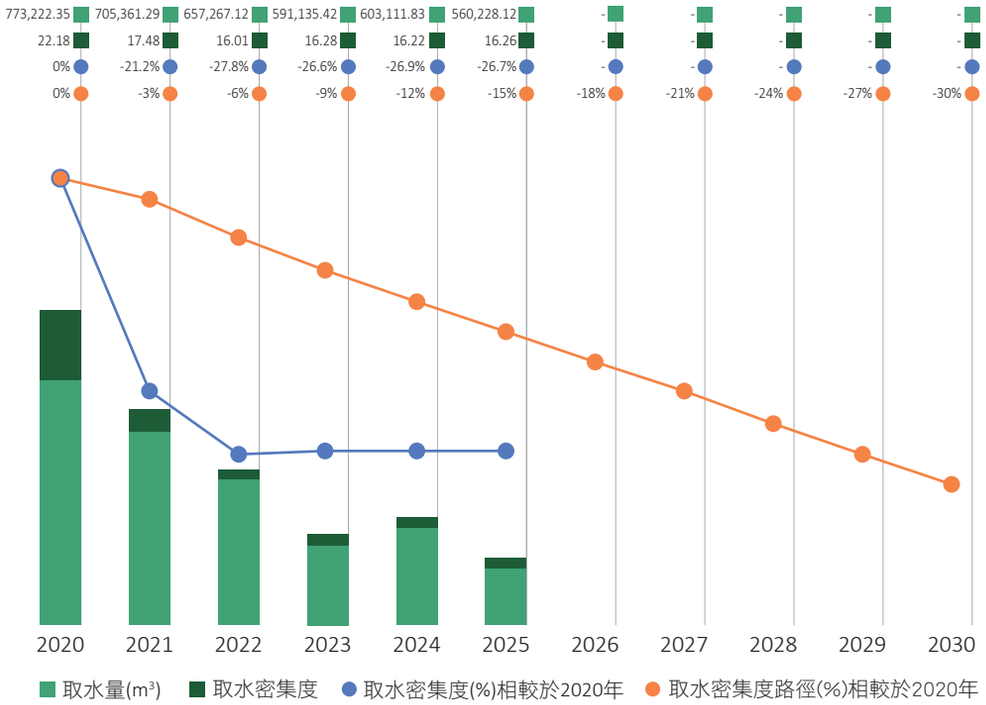
2025年 回收水量 **6,478.43** m³

2025年 水回收率 **1.19%**

2025年 取水密集度 **16.26** m³/ 新台幣百萬元

4.4.3 水資源績效

群光電能以 2020 年為基準年（取水密集度 22.18），設定每年降低 3%，並於 2030 年較基準年下降 30%（目標值 15.53）。截至 2025 年，取水密集度為 16.26，較基準年下降約 26.7%。主要為公司透過冷凝水與雨水回收系統，主要用於廠區綠化灌溉、道路沖洗及冷卻水塔補水；同時推動節能水龍頭與高效給水設備導入，預估年節水效益達 27,000 立方公尺。整體趨勢維持顯著低於基準年水準，取水密集度進度持續朝 2030 年目標 -30% 推進。



* 取水密集度 = 總取水量（m3）÷ 年度合併營收（新臺幣佰萬元）。

4.4.4 廢水管理

公司營運型態屬非高耗水製程產業，依所在地法規規定排入市政污水管網或委由合格第三方處理機構進行集中處理。公司持續追蹤排放管理要求與相關法規變動，確保廢水處置方式符合所在地環境規範。2025 年各營運據點未發生重大違規或水污染事件，廢水管理維持合規運作狀態。

廠區	放流水濃度				排水量 (m3)	回收水量 (m3)
	化學需氧量 (mg/L)	生化需氧量 (mg/L)	懸浮固體 (mg/L)	pH		
台北總部	-	-	-	-	14,999.20	-
蘇州廠	369	134	38	6.7	150,176.30	5,897
重慶廠	-	-	-	-	69,797.90	417
東莞廠	109	39.8	47	6.9	187,337.45	164.43
泰國廠	105	42	31.5	7.5	53,884.90	-

* 台北總部為租賃辦公室，無獨立之放流水與回收水流向；重慶廠尚無規劃自主檢測，目前規劃中，有執行檢測將揭露於當年度永續報告書。

4.5 廢棄物管理與減量績效

群光電能重視營運過程中的廢棄物管理與資源利用效率，透過制度化管理與持續監測機制，掌握各營運據點之廢棄物產生與處理情形，並依據所在地環境法規進行妥善處置。本公司持續強化廢棄物數據管理與績效評估，作為推動減量措施與資源再利用策略的重要依據。在廢棄物減量管理方面，公司透過製程改善、原物料管理與資源回收等方式降低廢棄物產生量，並持續提升回收再利用比例。群光電能亦透過循環設計與製程改善降低廢棄物產生，例如再生材料導入與製程資源循環等措施。相關循環經濟策略請參閱 3.3 循環經濟與資源效率。本節將說明群光電能各營運據點之廢棄物產生概況、回收再利用績效與減量管理措施。

4.5.1 廢棄物統計

各營運廠區之廢棄物，皆依據所在地環保法規進行分類、貯存、清運與最終處理，並委由合格之廢棄物清除處理業者執行。2025 年度合作之清除承包商未發生違反環境法令或合約規範之情事。總公司所產生之廢棄物由群光電子統籌處理，其餘營運據點則依各地法規與基礎設施條件，建立符合在地規範之管理機制。

2021 年至 2025 年間，公司廢棄物總量呈現隨營運規模波動之變化趨勢。2024 年總量達 4,036.36 噸，2025 年下降至 3,556.12 噸，整體較前一年度減少。非有害廢棄物為主要組成項目，占總量絕大多數；有害廢棄物占比相對較低，但近年因部分製程與物料結構調整而有所增加。從處理方式觀察，公司持續以「回收與再利用」及「焚化（含能源回收）」為主要去化方式，掩埋比例維持為零。2025 年回收再利用總量為 2,991.65 噸，占總廢棄物量 84.13%，相較 2024 年略為下降，主因為廢棄物種類結構與去化流向調整所致。

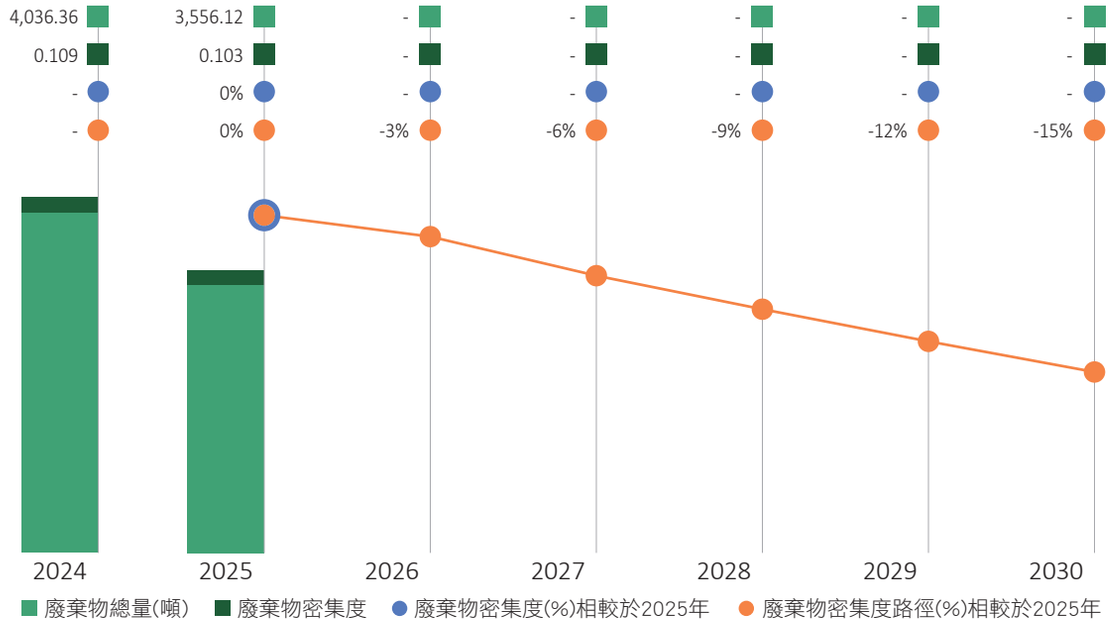
類別	項目	2021	2022	2023	2024	2025
非有害廢棄物	掩埋	-	-	-	-	-
	焚化 - 含能源回收	798.16	685.05	182.79	243.79	411.52
	焚化 - 無能源回收	-	-	-	-	-
	回收與再利用	2,931.42	2,640.80	3,143.22	3,536.84	2,865.24
	物理 / 化學處理	-	-	-	-	-
	總量	3,729.58	3,325.85	3,326.01	3,780.63	3,276.76
有害廢棄物	掩埋	-	-	-	-	-
	焚化 - 含能源回收	-	-	-	-	-
	焚化 - 無能源回收	56.33	40.95	71.90	239.24	152.95
	回收與再利用	0.00	34.77	28.79	16.50	126.41
	物理 / 化學處理	-	-	-	-	-
	總量	56.33	75.71	100.70	255.74	279.36
回收再利用總量		2,931.42	2,675.57	3,172.01	3,553.34	2,991.65
廢棄物總量		3,785.91	3,401.56	3,426.70	4,036.36	3,556.12
廢棄物回收率		77.43	78.66	92.57	88.03	84.13
廢棄物密集度		0.094	0.083	0.094	0.109	0.103
主要生產據點廢棄物轉化率		-	-	75%	75%	100%

* 資料範疇：總公司、主要生產據點。
* 廠內所有廢棄物皆為離場處置及再利用。
* 廢棄物總量 = 非有害廢棄物 + 有害廢棄物。
* 廢棄物回收率 = 回收再利用總量（噸）÷ 廢棄物總量（噸）×100%
* 廢棄物密集度 = 廢棄物總量（噸）÷ 年度合併營收（新臺幣佰萬元）
* 主要生產據點廢棄物轉化率依照 UL2799 驗證為主，未取得驗證則轉化率為 0，廢棄物轉化率 = 主要生產據點 UL2799 轉化率加總 ÷ 主要生產據點數量。

4.5.2 廢棄物減量績效

因應本公司主要生產據點於 2025 年全面導入 UL 2799 管理架構，廢棄物流向分類、計算邊界及數據蒐集方式已完成跨廠區標準化整合，所有生產廠區均依一致之定義、盤查邏輯與稽核機制進行統計與揭露，大幅提升數據可比性與管理透明度。透過 UL 2799 之第三方查證制度，我們亦強化了廢棄物去化流向追蹤及再利用比例之精準度，使廢棄物管理由合規導向進一步邁向績效導向管理。

基於主要生產據點管理基礎已趨一致，2025 年本公司重新界定廢棄物績效衡量方式，將「廢棄物密集度」訂為新的基準年指標，以 2025 年為廢棄物減量基準年。未來將以生產效率提升、製程優化、原物料精實管理及循環再利用強化為核心策略，設定自 2026 年至 2030 年期間，每年廢棄物密集度較前一年度降低 3% 之目標，累積推動結構性減量。



* 資料範疇：總公司、主要生產據點。
* 廢棄物密集度 = 廢棄物總量（噸）÷ 年度合併營收（新臺幣佰萬元）。

2025 年報廢產品及電子廢棄物統計

類別	回收 / 再利用	其他處理方式	回收再利用比例 (%)
報廢產品	134.93	0	100
電子廢棄物	31.68	0	100

4.5.3 UL2799 與轉化率績效

2025 年主要生產據點皆完成 UL2799 驗證，正式達成主要生產據點廢棄物轉化率 100% 之目標。此項成果代表所有主要生產據點之廢棄物均透過回收再利用、能源回收或其他資源化方式處理，未有最終掩埋情形。

據點	蘇州廠	重慶廠	東莞廠	泰國廠
廢棄物轉化率	100%	100%	100%	100%
零廢分級環境聲明驗證	鉑金級	鉑金級	鉑金級	-

* 泰國廠已取得 UL2799 轉化率 100% 認證（符合白金級標準），惟未一併取得 UL2799A 零廢分級環境聲明驗證，2026 年將一併申請驗證。

4.6 自然與生物多樣性

4.6.1 生物多樣性政策與管理承諾

生物多樣性流失與自然資本退化已成為全球性挑戰，並可能對產業供應鏈穩定與企業長期營運韌性造成影響。儘管公司營運型態未涉及自然棲地開發或大規模土地利用變更，對生態系統之直接干擾相對有限，但企業於水資源使用、能源消耗及原材料取得過程中，仍與自然系統形成依賴與影響關係。因此，公司將生物多樣性議題視為自然風險管理的重要組成，並透過政策承諾與制度化流程加以規範與推動。

公司已發布《生物多樣性暨不毀林政策》，明確承諾避免支持或參與任何造成原始林破壞、高保育價值區域退化或重大生態棲地損失之行為，並依循緩解階層原則管理營運與價值鏈活動之潛在影響。該政策涵蓋所有自有營運據點，並延伸至主要供應鏈，透過供應商議合與材料管理機制，逐步降低對原生資源開採之依賴。在管理原則上，公司強調「預防優於補救」，優先從源頭設計改善與資源效率提升著手，減少營運對自然環境的壓力，同時持續評估營運據點與自然敏感區域之空間關聯性，確保管理措施具前瞻性與系統性。

4.6.2 生物多樣性衝擊鑑別與定位分析

公司依循 TNFD LEAP 方法展開自然風險辨識工作，完成 7 處營運據點及 65 處主要供應商據點之空間定位分析。透過生物多樣性重要區域、水資源壓力、生態系完整性、森林完整度及自然遺產等多項圖資疊合比對，系統性辨識營運活動與自然環境之潛在交互關係。

分析結果為約 15% 據點於 2.5 公里範圍內與重要生態區域重疊，5 公里範圍內比例約 18%，其中兩處營運據點被列為優先關注地點，納入後續監測與管理範圍。在供應鏈層面，約 16% 完全接壤關鍵生物多樣性區域。結合高水資源壓力區之定位分析，公司得以由「地理風險」出發，進一步辨識潛在影響與依賴程度，並據此排序管理優先順序，使自然風險管理具體落實於營運與供應鏈層面。

營運據點	供應鏈據點
7 處完成分析	65 處完成分析
2 處 (28%) 敏感地區	11 處 (16%) 敏感地區

* 詳細分析內容揭露於《2024 群光電能科技股份有限公司氣候與自然生物多樣性報告書》。

4.6.3 自然依賴與影響評估

在完成空間定位後，公司進一步盤點營運對生態系統服務之依賴與可能產生之影響。評估顯示，公司對地表水與地下水供應具顯著依賴，同時仰賴水流調節與污染稀釋等生態系功能以維持穩定生產環境。若區域水資源壓力升高或生態系統功能退化，可能對生產穩定性與成本結構產生影響。此外，公司亦辨識出溫室氣體排放、水資源取用及上游原材料取得等活動，可能構成自然壓力來源。雖公司未涉及棲地轉換，但透過價值鏈活動仍可能形成間接影響。因此，公司將水資源壓力與能源使用結構視為優先自然管理議題，並納入後續行動規劃。

影響驅動因子	營運中心	重大依賴因子
土地使用 溫室氣體排放 空氣污染物 水污染物 水資源利用 固體廢棄物 土壤污染物	群光電能	地表水 大氣層與生態系統稀釋 防洪和防風保護

4.6.4 衡量、揭露與管理行動

為強化自然風險管理之可追蹤性，公司建立相關管理指標，包括取水密集度、能源使用效率及環境負荷改善成果。後續基於風險辨識與優先議題排序結果，公司從營運端與產品端推動對應行動，以降低對自然資本之依賴與潛在影響。在水資源管理方面，公司持續優化取水結構與循環利用機制，透過雨水與冷凝水回收系統減少對外部水源之依賴，降低區域水資源壓力；在能源管理方面，公司推動能源使用結構優化，提升製造階段能源效率，並透過設備升級與數位化管理工具強化能源使用效益。此舉不僅回應能源轉型趨勢，也有助於降低電力成本波動及碳排放壓力，提升營運韌性；於產品層面，公司持續提升電源轉換效率與降低待機能耗，減少終端設備使用階段之能源需求，進而間接降低能源生產與資源開採對自然系統造成之壓力。透過產品設計優化，公司將自然管理延伸至產品生命週期層面。

自然風險管理行動

水資源管理	營運環境管理	產品層面行動
取水密集度改善 雨水／冷凝水回收	節能減排專案 污染防制措施 廢棄物轉化管理	電源轉換效率提升 降低待機能耗 優化系統能耗結構

4.6.5 監測機制與持續精進

公司運用棲地品質模型分析營運據點周邊土地利用變化趨勢，並將優先關注場址納入定期監測範圍。自然相關風險亦已納入年度風險評估程序與董事會報告機制，使管理措施得以滾動式檢討與優化。未來，公司將持續深化自然依賴與影響之量化能力，逐步建立自然相關指標監測制度，並強化高風險供應鏈之管理與議合機制，以提升企業面對自然資本變動之調適能力與長期價值創造能力。

自然碳匯策略規劃方向

公司已於《生物多樣性暨不毀林政策》中納入支持原生種復育、綠地營造及生態保育合作之原則，將自然碳匯視為長期氣候與自然整合管理架構下之補充性策略工具。目前營運型態未涉及大規模土地開發或森林經營活動，亦未直接持有可形成顯著碳匯之土地資產，因此尚未啟動具體造林或復育專案。自然碳匯相關行動仍處於策略研議階段，後續將視營運特性與資源配置情形，評估是否透過外部合作模式參與相關專案。未來，公司將在確保「減排優先」原則下，審慎評估自然碳匯行動之環境完整性、量化方法與長期管理責任，避免過度依賴抵換機制，並確保相關行動與生物多樣性保護目標一致。





5 幸福職場與社會參與

5.1 社會責任治理架構與年度管理目標
5.2 人權治理與盡職調查
5.3 員工福祉與人才發展
5.4 社會責任實踐與在地連結

群光電能將員工視為影響企業永續競爭力的關鍵利害關係人，並持續辨識與管理勞動、人權、健康安全與人才發展等社會議題風險。透過具市場競爭力之薪酬制度、完善的職業安全衛生管理與員工健康支持措施，本公司致力於降低人員流動、職災風險與職場不平等現象。「零重大人權侵害」與「零重大職災」為本公司底線目標，並同步關注員工留任與職場健康指標。除持續維持台北總公司年度離職率低於10%外，未來亦將逐步擴大對員工身心健康支持與教育訓練品質成效之量化管理，強化預防與改善導向之人力治理能力。在社會參與面向，群光電能聚焦於長期公益行動，結合員工參與與在地資源，回應社會健康與弱勢支持需求，將社會影響納入永續經營管理。



2025年度績效亮點

率先規劃3年人權盡職調查
(Human Rights Due Diligence, HRDD)路徑圖，及執行內部員工人權盡職調查，
超前「臺灣企業供應鏈尊重人權方案」及歐盟「企業永續盡職調查義務指令，CSDDD」執行時程

產學合作實習生
薪資高於基本工資8.4%
展現具競爭力之薪酬制度

推動「iPAS淨零碳規劃管理師」培訓
證照取得人數達33位
截至2025年底

女性員工占比逐年提升
2025年度達49.6%

5.1 社會責任治理架構與年度管理目標

群光電能將社會面向視為永續經營不可或缺的核心構面，本公司依循國際永續發展趨勢，將社會責任治理建立於「尊重人權、保障勞動、預防風險、促進共融、擴大正向影響」五大原則之上，長期聚焦於員工人權保障、勞雇關係穩定、職業安全衛生以及社會參與影響力等議題，並依循「制度化管理、定期檢視、持續改善」作業程序，透過政策制度、管理流程與績效指標，落實於日常營運管理。本章旨在說明公司於社會責任面向之治理架構、管理原則與年度管理重點，並揭露短、中、長期目標及權責分工，展現本公司如何以制度化方式管理社會風險、強化員工福祉，並回應利害關係人期待。在內部治理面向，公司以員工為最重要的利害 關係人，致力於營造安全、健康且公平的工作環境，並透過人權政策、多元平等共融政策、職業安全衛生管理制度及員工溝通機制，持續降低人權侵害、職災、勞資衝突與人才流失等風險。在外部社會參與面向，公司以「回應社會需求、強化在地連結」為原則，透過長期公益行動與員工參與機制，將企業資源與專業投入具社會價值之行動，擴大企業對社會之正向影響。

依據重大性分析結果，並綜合產業特性與內外部利害關係人意見，本公司於社會（S）面向聚焦以下重大議題，訂定明確之短期（年度）、中期與長期管理目標，並納入年度管理與績效追蹤，由權責單位定期檢視與改善，作為持續精進社會治理績效之依據。



重大關注議題	人權與勞雇關係
次要關注議題	人才吸引與留任、職業健康與安全
SDGs 指標	SDG 3 健康與福祉、SDG 4 優質教育、SDG 8 就業與經濟成長、SDG 10 消弭不平等、SDG 16 制度的正義與和平、SDG 17 永續發展夥伴關係
承諾 / 政策	1.《人權政策》：依循國際人權公約與產業準則，保障員工及供應鏈從業人員之基本人權。 2.《工作場所性騷擾防制及懲戒辦法》：透過教育訓練、明確申訴管道與調查程序，預防並即時處理性騷擾事件。經查證屬實者，將依情節輕重採取相應懲處措施，並確保申訴人不受任何形式之報復。 3.《檢舉投訴實施辦法》：設立多元且具保密性之檢舉投訴管道，供員工及利害關係人反映人權侵害、不當行為或違反公司政策之情事。所有案件均由權責單位秉持客觀、公正原則進行處理，並於合理期限內回應。 4.《教育訓練管理辦法》：系統性規劃不同職能與職涯階段之訓練課程，協助員工持續提升專業能力並強化組織接班。 5.《環安衛政策》：落實危害鑑別與改善措施，確保職業安全衛生管理能與營運實務緊密結合。
管理重點	1. 人權與勞雇關係：防範歧視、強迫勞動及職場騷擾與性騷擾重點管理工時與加班安排、職場騷擾、性騷擾與歧視風險，以及供應鏈用工合規性，透過人權政策、勞動契約管理、加班申請與核准機制，以及申訴檢舉管道，預防不當用工或人權侵害事件發生。相關案件與風險由行政管理處彙整檢視內外部申訴案件與稽核結果，作為年度人權風險管理與改善之依據。 2. 人才吸引與留任：加強員工留任意願及強化溝通與公平待遇重點關注薪酬公平性、溝通機制運作及家庭友善支持措施，並依年度績效與市場狀況進行適當薪酬調整，此外，更透過年度員工滿意度調查、定期勞資會議、員工座談會及申訴管道蒐集員工意見，回應職場議題與改善需求。同時，透過育嬰留職停薪與復職支持制度，降低因家庭照顧需求導致之人才流失風險。 3. 職業健康與安全：職災預防及健康促進以預防職災為主要管理重點，依循 ISO 45001 管理系統，針對全營運據點執行危害辨識與作業管控，並持續追蹤職業傷害、健康檢查與教育訓練成果，確保工作環境符合安全與健康要求。
推動方針	1. 人權與勞雇關係：人權政策更新維護、盡職調查啟動、申訴補救持續強化人權政策宣導與教育訓練，相關案件與風險由行政管理處彙整檢視內外部申訴案件與稽核結果，作為年度人權風險管理與改善之依據，並適時提出改善措施、納入後續管理作業追蹤。 2. 人才吸引與留任：薪酬制度、溝通機制、育嬰支持系統化教育訓練、關鍵人才培育、台科大產學合作及家庭友善措施，協助員工在不同職涯階段持續成長，降低因工作壓力或家庭因素造成的人才流失風險；相關留任指標（如離職率、育嬰留停復職率等）由人資單位定期追蹤與分析，作為調整人才管理策略之依據。 3. 職業健康與安全：加強危害辨識及員工健康管理以風險預防為導向，持續優化危害鑑別評估，並透過教育訓練、現場查核與事故調查結果回饋，降低職災發生機率，並同步加強員工健康促進與職業醫療支持措施。
權責單位	行政管理處

* 上述議題由行政管理處統籌規劃，並由各權責單位依職能分工執行，定期追蹤成果並滾動式檢討改善。

年度績效與中長期目標

2025 年度達成績效

人權侵害案件	台北總公司年度離職率	職業病發生率	嚴重的職業傷害率		
0 件	≦10%	0 件	0 件	啟動完成	EAPs
				內部員工人權盡職調查作業暨分析程序	規劃「員工協助方案 (Employee Assistance Program)」導入時程

2026 年度目標

- 人權侵害案件＝0
- 台北總公司年度離職率≦10%
- 嚴重職業傷害發生率≦1
- 擴大人權盡職調查範疇至**供應鏈**及**當地社區**
- 正式啟動「員工協助方案 (**Employee Assistance Program, EAPs**)」

2030 年度目標

- 人權侵害案件＝0
- 台北總公司年度離職率≦10%
- 嚴重職業傷害發生率≦1
- 強化**人權盡職調查績效**與**風險辨識機制**

2050 年度目標

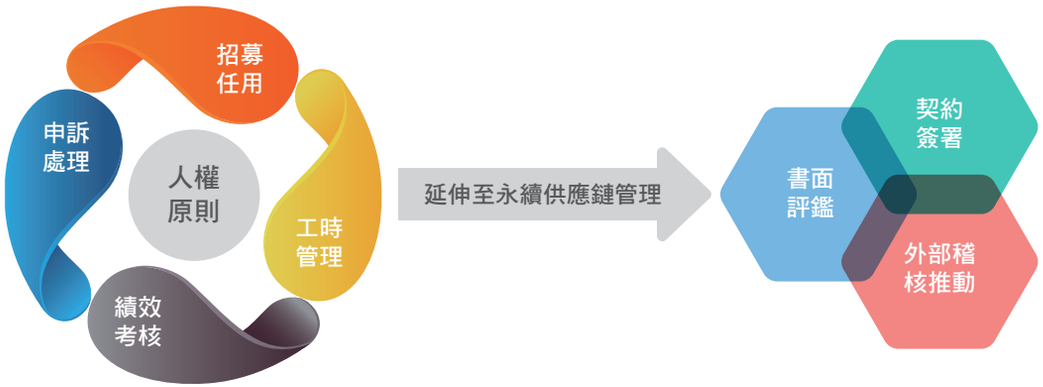
- 人權侵害案件＝0
- 台北總公司年度離職率≦10%
- 嚴重職業傷害發生率≦1
- 強化**人權盡職調查績效**與**風險辨識機制**

5.2 人權治理與盡職調查

5.2.1 人權政策與國際準則遵循

群光電能將人權保障視為企業永續經營之核心基礎，並認知穩定勞雇關係與負責任供應鏈管理係企業長期發展之關鍵要素。為此，本公司依循國際勞工與人權規範建立《人權政策》，明確揭示禁止歧視、強迫勞動、童工、不人道待遇及任何形式之職場不法侵害，並將相關原則制度化納入招募任用、工時管理、績效考核及申訴處理流程。在風險管理層面，本公司依營運特性辨識產線勞動條件與供應鏈用工情境為較高關注之潛在人權風險領域，據此強化管理機制。對內，公司透過內部自我查核程序確保符合法規與政策要求；對外，則透過供應商契約簽署、書面評鑑與外部稽核機制推動，檢視供應鏈夥伴於結社自由、合理工時、禁止強迫勞動與童工及反歧視等議題之落實情形。本公司人權政策適用於所有正職、定期契約及其他形式受僱人員，並延伸至供應商、承攬商與合作夥伴。若發現違反人權原則之情事，將依個案性質要求限期改善，並視情節採取進一步管理措施，以確保人權保障不僅落實於企業內部，亦涵蓋整體價值鏈。

2025 年度，群光電能未發生人權侵害案件，亦未有主管機關裁罰紀錄。



5.2.2 人權風險辨識與評估

為強化人權治理成熟度並提前回應國際趨勢與法規發展，群光電能率先於歐盟《企業永續調查指令》(Corporate Sustainability Due Diligence Directive, CSDDD》正式強制實施前，即於 2025 年主動啟動人權盡職調查程序，並完成第一階段內部人權風險辨識與重大性分析作業，以作為後續管理與改善之基礎。

本次評估範圍涵蓋台灣、中國與泰國三地主要辦公及關鍵廠區據點，為後續提升人權治理成熟度，特依循風險導向原則 (risk-based approach)，採「分階段暨循環精進」模式推動初次人權風險辨識。第一階段之設計目的在於建立制度層級與營運層級之風險盤點基礎，因此以掌握跨部門與跨據點之整體性觀點及資訊之中高階管理職級為主要調查對象。該管理層級多負責人力資源配置、工時安排、績效管理及現場營運監督，較能夠從制度運作與管理實務角度評估潛在人權風險。本次問卷有效回收率達 89.8%，共發放 157 份，有效回收 141 份，並結合外部違法紀錄與內部申訴資料進行交叉分析，以提升人權風險辨識的完整性與決策參考價值。

在本報導年度 2025 年完成內部關鍵性層級盤點後，本公司遂規畫於行政院與經濟部研擬之「臺灣企業供應鏈尊重人權方案 (HRDD, Human Rights Due Diligence」政策措施正式實施前，提前於 2026 年始執行第二階段人權盡職調查，此階段將延伸至供應鏈與營運所在地社區層面，以建立完整內外部人權盡職調查機制。後續亦將視風險類型與議題性質，逐步擴大基層與特定族群參與，以強化多元觀點納入，形成涵蓋企業內部營運、供應鏈及營運所在地社區層面之完整價值鏈整體人權管理架構；且各階段成果也將定期提報管理階層、納入年度永續與風險管理檢討，並揭露於當年度永續報告書中，使人權風險管理由政策承諾層級，正式轉化為公司治理議題。

人權盡職調查計畫架構總覽

第一階段 2025 管理階層風險識別

目的

辨識內部制度與營運層面之潛在人權風險，建立重大性排序盤點基礎，將人權風險納入管理層決策視野。

策略

以掌握跨部門與跨據點營運資訊之中高階管理層為主要調查對象，強化風險承擔責任。

治理整合

1.提報管理階層
2.納入人權風險控管程序

成效

完成跨區域重大人權議題排序，辨識出工時管理、職場不法侵害預防管理、職業健康與安全與薪酬結構暨制度管理四大高關注議題，作為後續改善依據。

第二階段 2026 供應鏈與社區延伸分析盤點

目的

將人權盡職調查範圍由企業內部擴展至價值鏈與營運影響範圍，建立整體風險治理架構。

策略

1.優先選定關鍵Tier 1供應商
2.營運維繫往來頻繁之地方政府、公益團體等

治理整合

1.提報管理階層
2.連結永續採購策略
3.納入人權風險控管程序

預期成效

1.依發生可能性、影響程度及供應商年度自評問卷結果進行高、中、低風險分類，並採差異化管理措施。
2.將重大社區關注議題納入營運風險檢討，並透過溝通機制強化在地關係。

第三階段 2027 擴大利害關係人實證調查

目的

補強內部利害關係人觀點，提升風險辨識的客觀性與完整性。

策略

跨部門及跨據點基層員工，並視議題分析及納入高風險族群。

治理整合

1.提報管理階層
2.納入人權風險控管程序
3.建立循環式人權盡職調查作業程序架構

分析調查強化重點

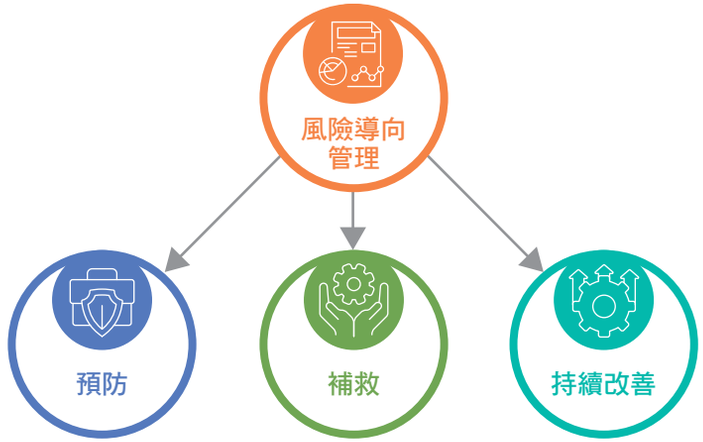
1.落實「受影響者參與」原則
2.提升風險證據基礎
3.建立預防與補救雙軌機制

長期目標

建構循環式內外部雙軌人權盡職調查機制，以三年為一循環週期，建立以下運作模式，使人權管理由一次性專案，轉型為持續精進的治理機制。



依據 2025 年完成之第一階段人權盡職調查結果，本公司已辨識涉及工時管理、職場不法侵害預防管理、職業健康與安全，以及薪酬結構暨制度管理四大顯著人權風險議題。相關風險評估係透過問卷結果量化排序、跨據點管理觀點整合及內外部資料交叉分析完成，確保顯著議題具備風險基礎、證據支持與重大性判定邏輯。為提升治理成熟度，確保風險辨識結果能轉化為具體行動，本公司依循「風險導向管理、預防優先、補救並行、持續改善」原則，將各項顯著議題納入相關強化暨補救措施與設定管理精進機制，並明確界定權責單位、追蹤頻率與量化成果指標，以確保風險回應具可執行性與可監督性。相關措施及機制全面適用於正式員工，並已規劃分階段納入、透過供應商行為準則、永續採購準則及契約管理要求，訂定於 2026 年延伸至主要供應商，以強化價值鏈一致性管理。各項重大人權議題相關改善行動與管理目標係依顯著風險結果擬定，並經權責主管審視與跨部門協調後核定，確保風險回應措施符合營運可行性與資源配置原則，同時，重大性議題改善執行情形也因應永續報告書公開揭露透明機制年度定期彙整並納入風險管理檢討檢視、向管理階層及董事會報告，透過此分層監督與揭露責任強化責任承擔與透明度，形成完整之風險回應與治理循環。



人權盡職調查計畫架構總覽表

2025 年度 第一階段 管理階層風險識別

顯著議題	主要風險說明	減緩措施（相關政策措施細節內容分別揭露於 4.2.3.3 工作時間與健康管理機制、4.2.3.4 職場尊重與不法侵害體系、4.2.3.5 職業健康與安全管理體系、5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度）	補救機制（相關政策措施細節內容分別揭露於 4.2.3.6 工作時間與健康管理機制、4.2.3.7 職場尊重與不法侵害體系、4.2.3.8 職業健康與安全管理體系、5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度）	管理目標與追蹤頻率	管理層級
工時管理	工作時間未妥善控管，可能產生法規合規風險，並增加員工健康與職安負擔	**1. 政策制度** A. 建置跨據點工時監控管理系統，授權各廠區依在地生產特性訂定加班申請流程，確保工時安排兼具合法性與合宜性 B. 導入流程自動化以優化人力負荷 C. 納入年度風險管理檢討 **2. 溝通訓練** A. 定期針對管理階層執行工時管理教育訓練，強化合規認知，並宣導加班申請之員工自主意願原則 B. 適時針對工時規劃議題進行雙向協商，並透過多元內部管道（如公告欄、電子平台）提醒員工注意工時上限 C. 確保工時調整之新政策需透過勞資會議協商取得共識後，再行調整	1. 異常工時個案健康追蹤機制並提供合宜醫療與心理支持；且視個案健康狀況及改善情形，定期或不定期專人追蹤 2. 設有員工專線、意見信箱與線上平台等申訴管道，當發生疑慮或權利侵害事件時，將依照辦法由行政管理處主管受理案件並啟動偵查 3. 強化管理階層針對工時議題之溝通與人員管理技巧	1. 廠區據點管理階層工時管理教育訓練完訊率 100% 2. 加班申請之員工自主意願原則宣導率 100% 3. 年度審視目標完成率	行政管理處各事業部主管

顯著議題	主要風險說明	減緩措施 (相關政策措施細節內容分別揭露於 4.2.3.3 工作時間與健康管理機制 4.2.3.4 職場尊重與不法侵害體系 4.2.3.5 職業健康與安全管理體系 5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度)	補救機制 (相關政策措施細節內容分別揭露於 4.2.3.6 工作時間與健康管理機制 4.2.3.7 職場尊重與不法侵害體系 4.2.3.8 職業健康與安全管理體系 5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度)	管理目標與追蹤頻率	管理層級
職業健康與安全	1. 安全管理不足，可能導致職災與營運中斷風險 2. 工作執行中引發事故增加員工職業病好發病因	**1. 政策制度** A. 維護「環安衛政策」法規更新率 B. 依據國內法規更新趨勢，適時檢視及優化意外事故通報與調查機制，確保發生事故時能即時應對，以降低對人員生命、財產及環境之衝擊 C. 確保落實危害鑑別與風險評估作業，並依評估結果採取適當之預防手段或必要控制措施，包含：安全衛生管理方案、作業管制、緊急應變措施、教育訓練或配戴防護具 D. 確保落實全據點年度不定期進行環安衛稽核，檢視職場的物理環境與工作場所設計是否安全、舒適，並即時調整應對策略 E. 實施員工健康措施與照護服務，包含設置醫務室、安排醫師定期到廠服務、建立員工健康檢查追蹤機制、提供院級健康檢查、提供流感疫苗接種站、舉辦健康促進比賽等 F. 納入年度風險管理檢討 **2. 溝通訓練** A. 提供新人與在職員工各項職業安全衛生教育訓練，並持續透過電子郵件、電子公佈欄、海報張貼或舉辦安全知識研討會等方式，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需之安全衛生知識及觀念 B. 不定期外聘講師透過健康講座，涵蓋營養、心理調適、壓力管理等主題，提升員工健康知識與自我照護能力	1. 當職業災害事故發生時，確保相關單位依程序啟動應對與調查。在員工復原方面，提供必要之醫療與復健協助，盡力輔導其恢復職能或安排適當職務調度。針對補償事宜，則嚴格依據當地勞動法令及保險制度，提供職災補償與必要之慰問支持。此外，針對事故主因落實預防性矯正措施，以防止事故再次發生 2. 視職業災害事故性質，適時強化事故原因矯正預防機制，提升職場環境之安全性，並加強相關同仁的安全衛生宣導與相關政策制定	1. 全據點 ISO45001 證照認證維護率 100% 2. 重大職業傷害發生率 0% 3. 全員年度基礎職業健康與安全完訓率 100% 4. 年度審視目標完成率	行政管理處各事業部主管

顯著議題	主要風險說明	減緩措施（相關政策措施細節內容分別揭露於 4.2.3.3 工作時間與健康管理機制 4.2.3.4 職場尊重與不法侵害體系 4.2.3.5 職業健康與安全管理體系 5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度）	補救機制（相關政策措施細節內容分別揭露於 4.2.3.6 工作時間與健康管理機制 4.2.3.7 職場尊重與不法侵害體系 4.2.3.8 職業健康與安全管理體系 5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度）	管理目標與追蹤頻率	管理層級
職場不法侵害預防管理	職場不當行為，可能影響員工人身尊嚴與組織信任	**1. 政策制度** A. 檢視並優化職場物理環境安全性以避免成為潛在不法侵害的啟動因素 B. 納入年度風險管理檢討 **2. 溝通訓練** A. 強化性騷擾防治與行為規範訓練 B. 落實主管與員工間的溝通與宣導，避免職場行為不合宜之情事發生 C. 針對新進員工、在職員工執行內部危害預防及溝通技巧教育訓練 D. 針對管理階層著重於溝通技巧與問題處理能力的提升，協助及早發現並妥善處理相關問題 E. 適當分配工作負擔與人力分配，避免因工作壓力或員工私人關係而導致職場不法侵害事件發生	1. 當員工遭遇疑似職場不法侵害事件，於受理申訴後，依內部規定之法定期限或合理期間內完成調查並確保申訴過程與結果之保密性，提供受害者保護、安置、協助及採取預防再發生必要之行動 2. 案件調查期間，需確保依案件性質組成調查委員會，成員包含相關權責部門與公正第三方人員（必要時），協助受害者執行後續申訴，並將調查結果呈報至該據點最高主管、行政管理處及公司最高管理階層 3. 相關事件發生後，加強推廣職場合宜行為相關培訓，協助同仁瞭解如何預防與應對騷擾事件，維護自身權益 4. 重大案件提報據點最高主管與公司管理階層	1. 全體員工年度職場行為防治培訓（實體或線上）完訓率 100% 2. 年度職場物理環境檢視率 100% 3. 案件調查後，個案管理階層溝通率 100% 4. 年度審視目標完成率	行政管理處各事業部主管
薪酬結構暨制度管理	薪酬制度未持續檢視，可能產生公平性疑慮與留才風險，影響員工士氣與組織穩定	**1. 政策制度** A. 承諾根據任用管理辦法平等提供就業機會，敘薪標準皆綜合考量專業能力與所任職位，並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段 B. 定期檢視政策落實度，確保人才招聘、公平晉升、工作環境包容性、教育訓練、績效評估及福利制度等方面，確保員工皆能在公平且尊重的環境 C. 制定並積極落實客觀的績效標準與考評程序調整員工薪資、獎金與職涯升遷發展 D. 關注薪酬公平指標，並定期於年度永續報告書揭露性別薪酬差距 E. 年度性別薪酬差距分析 F. 納入年度風險管理檢討 **2. 溝通訓練** A. 定期舉辦涵蓋全體員工的人權教育訓練，以讓員工瞭解薪酬平等重要性	1. 落實並延續薪酬市場調查機制，確保公司依調查結果、公司營運財務狀況、組織結構、員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定年度總體薪酬	1. 薪資市場概況調查機制落實度 100% 2. 永續報告書年度性別薪酬揭露完整既落實度 100% 3. 年度審視目標完成率	行政管理處財務中心

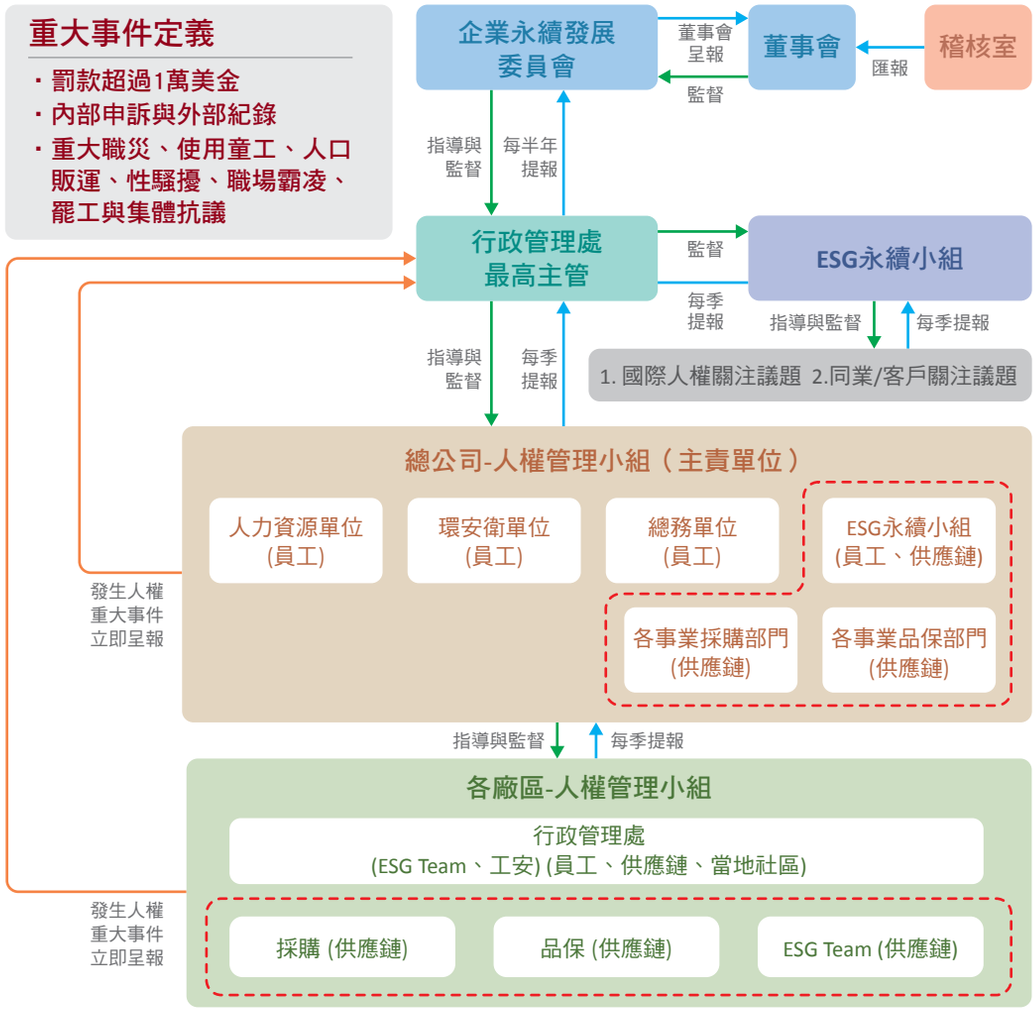
5.2.3 人權管理措施與預防行動

群光電能之人權管理架構以《人權政策》為最高指導原則，整合任用制度、職業安全衛生管理體系、申訴機制以及永續供應鏈管理程序，建構涵蓋預防、監督與補救之制度化治理架構。人權相關事務由行政管理處統籌規劃與協調執行。行政管理處下涵蓋環安衛單位、總務單位、人力資源單位及 ESG 永續小組，依職能分工負責不同人權面向之執行與監督，包括：

- 人力資源單位：負責任用制度、薪酬與績效管理、平等機會政策及人員發展制度
- 環安衛單位：負責職業健康與安全管理體系建置與維護
- 總務單位：負責工作環境安全與基礎設施管理
- ESG 永續小組：負責人權議題整合、盡職調查推動及跨部門溝通協調

透過明確職能分工與跨部門協作機制，群光電能將人權管理要求納入日常營運決策與管理流程，使相關制度由政策承諾轉化為可執行且可監督之管理機制，確保制度運作具一致性與持續性。此外，為強化治理層級之監督效能，本公司建構自董事會、永續發展委員會、經營管理層級至各關鍵廠區據點之分層管理架構，明確訂定重大人權事件之通報、審閱與提報程序。重大人權風險或事件由權責主管即時審視與評估，並依重大性原則向管理階層報告；涉及重大衝擊或跨區風險者，將納入公司治理層級之監督範圍，以強化責任承擔與決策透明度。此分層監督與回饋機制讓本公司確保人權議題不僅停留於政策框架，而係持續納入風險管理、營運檢討與改善循環機制，並結合相關人權風險趨勢與定期彙整改善成果，作為年度風險檢討與下一循環人權盡職調查之重要依據，形成循環式精進之治理架構，相關成果亦於年度永續報告中揭露，以強化對利害關係人之透明溝通。本公司在人權治理架構下，將員工福祉、家庭友善、職場尊重與社區參與等議題納入制度化管理。相關作法分別於「幸福職場與人才發展」章節揭露（如育嬰留停、福利制度與社團參與），並於「社會參與」章節揭露產學合作與公益投入，以形成內部與外部一致的人權與社會面向管理架構。

群光電能人權管理組織架構圖



* 紅色虛線框標示之單位為供應鏈人權管理相關權責單位，涵蓋採購、品質及 ESG 管理職能，負責供應商人權風險管理、盡職調查及改善追蹤作業，並定期向人權管理小組進行資訊回饋與管理檢討。

5.2.3.1 雇用與任用管理制度

群光電能依循《人權政策》及國際勞工組織（ILO）相關公約原則，建立公平、透明且無歧視之任用管理制度，此制度明確規範平等就業機會原則，不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、身心障礙或其他個人特質而有差別待遇，並將相關原則納入招募、績效評核與晉升制度中，以確保制度落實。招募流程採標準化作業程序，包含職務需求審核、資格篩選及結構化面試評估，以確保任用依專業能力與職務適配性為依據，所有員工於到職當日完成書面勞動契約簽署，明確約定雙方權利義務；本公司嚴禁強迫勞動及聘僱未達法定工作年齡者，並透過入職資料審查與保險加保程序確認其合法性。於人才來源管理方面，本公司依據營運策略與人力規劃需求，透過多元管道進行人才招募，包括與大專院校產學合作、實習計畫及員工推薦獎勵方案，強化青年人才培育與在地就業連結。針對新進同仁，本公司建立導師制度與專業技能培訓計畫，協助其融入組織並提升職能，形成人才培育與留任機制之連動管理。本報導年度 2025 年，台灣總部連同中國及泰國關鍵四廠區員工總數共 9,568 人、其中女性員工占 49.6%、女性各階層主管總和比例約為 32%、新進人員共 6,867 人、新進女性員工占 41.95%、年度新進員工留任率為 47.15%。本公司定期分析員工結構與流動數據，作為制度公平性與人才留任策略檢視之依據。任用與薪酬制度之執行情形由人力資源單位定期檢討，重大議題提報管理階層審核，並納入人權風險管理與盡職調查循環機制之檢視範圍，透過數據追蹤與制度優化，持續提升任用公平性與組織競爭力。

群光電能雇用與任用管理制度	
一般招募機制	1. 依據員工招募甄選辦法執行。 2. 適用總公司及各海外據點派駐員工。由人資單位統籌人力需求與年度人資計畫。透過多元徵才管道進行公開招募。 3. 依據當地法規及職務需求辦理資格審查與甄選評估。
招募推薦機制	為擴大人才來源池、提升招募效率並降低人員流動風險，本公司訂有《員工推薦辦法》，鼓勵員工推薦優秀人才加入組織。該制度由行政管理處統籌執行，依實際人力增補需求公告適用職缺，並透過標準化推薦程序與表單管理，確保甄選透明與資格一致性。 本公司透過制度設計將留任機制納入推薦獎勵條件，獎金採分階段發放，於新進人員通過試用期及任職滿一年後分別核發，以鼓勵推薦品質並強化長期留任穩定性；此獎勵機制並不適用於高階主管及人事承辦人員以避免相關利益衝突規範，確保公平性與治理完整性。此外，本公司亦透過人才訊息獎勵方式，鼓勵員工協助擴展關鍵人才接觸網絡，形成內部參與式招募機制，提升人才搜尋效率與組織凝聚力。
職務調動管理機制	經單位主管與人資單位建議，須徵詢員工本人意願並取得同意，始進行人事異動申請與核准程序，確保調動透明與權益保障。
離職 / 留職停薪機制	1. 依各地法令公告期間通知離職 / 留停資訊。 2. 由人資單位協助進行離職面談，了解原因與潛在留任可能性。 3. 透過職務代理人制度及人力規劃機制，降低人員流動對營運之衝擊。

群光電能雇用與任用關鍵指標揭露表

揭露表 (一) 員工結構與多元組成

指標		2023						2024						2025					
		台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均
員工類別	直接員工	-	3,127	1,628	1,552	749	7,056	-	2,402	1,581	1,379	1,035	6,397	-	2,216	1,677	1,472	1,621	6,986
	間接員工	798	0	194	491	491	1,974	833	629	198	509	509	2,678	790	564	238	485	505	2,582
員工總數		798	3,127	1,822	2,043	1,240	9,030	833	3,031	1,779	1,888	1,544	9,075	790	2,780	1,915	1,957	2,126	9,568
女性員工比例		**28%**	**33%**	**58%**	**49%**	**70%**	**47.6%**	**27%**	**45%**	**55%**	**48%**	**71%**	**49.2%**	**29%**	**45%**	**56%**	**48%**	**70%**	**49.6%**
女性研發人員比例		**16%**	-	-	-	-	-	**16%**	-	-	-	-	-	**18%**	**25%**	**0%**	**36%**	**50%**	**25.8%**
女性基層主管比例		**24%**	-	-	-	-	-	**22%**	-	-	-	-	-	**25%**	**44.2%**	**46%**	**51%**	**67%**	**46.6%**
女性中階主管比例		**19%**	-	-	**35%**	-	-	**20%**	-	-	**32%**	-	-	**24%**	**36.6%**	**28%**	**34%**	**33%**	**31.1%**
女性高階主管比例		**0%**	-	-	**9%**	-	-	**0%**	-	-	**9%**	-	-	**0%**	**62.9%**	**9%**	**11%**	**8%**	**18.1%**
當地社區員工任用率		**23.8%**	-	-	-	-	-	**23.2%**	-	-	-	-	-	**25.0%**	-	-	-	-	-
當地員工擔任高階管理階層比例		**100%**	-	-	**100%**	-	-	**100%**	-	-	**100%**	-	-	**100%**	**56%**	**27.3%**	**100%**	**0%**	**56.6%**
外籍員工人數		2	-	-	17	55	-	0	-	-	14	372	-	1	24	25	13	594	63
外籍高階管理階層比例		0%	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	-	-	0%	44%	72.7%	0%	100%	43.3%
身心障礙員工聘用人數		9	-	-	0	10	-	9	10	-	0	18	-	10	11	17	0	15	53
各年齡層員工	<30	105	1,735	854	462	475	3,631	111	1,644	805	417	1,045	4,022	97	1,598	880	376	1,388	4,339
	30-50	562	1,308	955	1,378	750	4,953	590	1,294	961	1,136	485	4,466	598	1,083	1,021	1,218	706	4,626
	>50	131	84	13	203	15	446	132	93	13	335	14	587	95	99	14	312	32	552

群光電能雇用與任用關鍵指標揭露表

揭露表 (一) 員工結構與多元組成

指標			2023						2024						2025					
			台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均
員工學歷分布	博士		4	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	4	5	1	0	0	0	6
	碩士		351	13	0	0	3	367	365	13	0	0	2	380	439	11	4	0	7	461
	學士		437	115	38	335	239	1,164	456	144	37	392	386	1,415	341	131	230	385	254	1,341
	高中（含以下）		6	2,999	1,784	1,708	998	7,495	8	2,874	1,742	1,496	1,156	7,276	5	2,637	1,681	1,521	1,865	7,709
員工雇用類型	正式員工	男	578	-	768	702	-	-	606	-	794	614	361	-	559	164	262	630	627	1,615
		女	220	-	1,054	614	-	-	277	-	985	573	811	-	231	126	380	516	1,344	1,253
	約聘員工	男	13	-	-	328	0	-	13	-	-	298	85	-	16	1,366	575	338	42	2,295
		女	0	-	-	201	0	-	1	-	-	205	287	-	0	1,124	698	208	113	2,030
	無時數保證員工	男	0	-	-	20	365	-	0	-	-	18	0	-	0	0	0	18	0	18
		女	0	-	-	178	0	-	0	-	-	180	0	-	0	0	0	196	0	196
保全人數				0	-	0	0	0		0	-	0	0	0		0	37	0	11	48
平均年齡			41	-	32	-	-	-	42	30	32	-	-	-	41	29	32	40	28	32.25
平均服務年資			8	-	4	-	-	-	8	3	5	-	-	-	8	3	5	6	1	3.75

* 因各營運據點人力資料系統與統計口徑仍處於整合與優化階段，部分年度或區域性指標數據尚未能完全揭露。本公司已於 2025 年啟動人力資源資料盤點與標準化作業，逐步建立跨據點一致之統計定義與揭露機制，預計於後續報告年度逐步提升揭露完整性與一致性；未來本公司將以「資料完整性提升率」作為人力資訊治理改善之追蹤項目。
* 當地社區員工定義係指台灣總部三重及新莊地區。
* 身心障礙員工人數以人頭數計。

人力規模與成長

2023-2025年度員工總數由9,030人成長至**9,568**人，整體呈現穩定擴張趨勢。

性別結構與多元任用

2025年度女性員工比例為**49.6%**，近三年維持四成以上，並接近性別均衡。

關鍵職能多元化

台灣總部女性研發人員比例由2023年度16%提升至2025年度**18%**，人力策略由規模擴充轉向專業能力與多元代表性的平衡發展。

年齡結構與人才梯隊

- 30-50歲為主要營運核心，30歲以下為第二大族群，形成「**中堅人力＋青年人才**」雙軌結構。
- 50歲以上員工比例穩定，**承擔經驗與技術傳承角色**。

在地化管理與人才培育

2025年當地員工擔任高階主管比例平均**56.6%**，顯示在地管理能力成熟。

註：統計範圍包含台灣總部及匯列之中國和泰國廠區據點。

2025 年度為多元與人力結構指標完整揭露之基準年度。未來將持續追蹤性別比例、管理階層結構、雇用型態、年齡與年資分布變化，並將分析結果納入人權盡職調查與年度人才發展檢視機制，形成數據辨識、治理回應與持續改善之整合循環。

群光電能雇用與任用關鍵指標揭露表

揭露表 (二) 招募與流動指標 – 新進人員

指標		2023						2024						2025					
		台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均
新進人員	男	61	418	740	1,888	219	3,326	79	1,060	366	1,825	405	3,735	79	841	522	1,225	797	3,464
	女	27	225	589	875	339	2,055	20	1,327	290	787	1,044	3,468	33	534	531	496	1,809	3,403
新進人員總數		88	643	1,329	2,763	558	5,381	99	2,387	656	2,612	1,449	7,203	112	1,375	1,053	1,721	2,606	6,867
新進人員女性比例		**30.68%**	**34.99%**	**44.31%**	**31.66%**	**60.75%**	**40.47%**	**20.20%**	**55.59%**	**44.2%**	**30.13%**	**72.04%**	**44.43%**	**29.46%**	**38.83%**	**50.42%**	**28.82%**	**62.25%**	**41.95%**
新進女性研發人員比例		**15.9%**	-	-	-	-	-	**7.14%**	-	-	-	-	-	**13.15%**	**11.11%**	**0%**	**0%**	**50%**	**14.85%**

揭露表 (二) 招募與流動指標 – 新進人員

指標			2023						2024						2025					
			台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均
新進女性管理職比例			22.22%	-	-	-	-	-	5%	-	-	-	-	-	20%	0%	0%	0%	19.23%	7.84%
當地員工新進比例			100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	78.81%	95.76%	99.1%	100%	100%	100%	93.63%	98.54%
新進外籍員工人數			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	307	307	1	0	0	0	166	167
新進身心障礙員工人數			0	0	0	0	0	0	0	10	0	0	12	22	0	0	2	0	1	3
各年齡層新進員工	<30		12	502	1,025	1,238	179	2,956	12	1,832	524	1,322	159	3,849	13	1,131	880	831	2,067	4,922
	30-50		48	139	304	1,500	379	2,370	44	536	132	1,182	1,182	3,076	50	242	173	868	536	1,869
	>50		13	2	0	25	0	40	9	19	0	108	108	244	13	2	0	22	3	40
新進員工學歷分布	博士		1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
	碩士		40	0	0	0	0	40	26	1	0	0	0	27	28	1	0	0	1	30
	學士		31	41	15	8	27	122	39	48	9	226	181	503	47	5	87	275	147	561
	高中（含以下）		1	602	1,314	2,755	531	5,203	0	2,338	647	2,386	1,268	6,639	0	1,368	966	1,446	2,458	6,238
新進	研發人員	男	37	-	-	-	-	-	39	-	-	-	-	-	33	8	0	0	1	34
		女	7	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	5	1	0	0	1	7
	其餘職務		44	607	1,329	2,761	558	5,299	57	2,377	656	2,610	1,449	7,149	74	1,366	1,053	1,721	2,605	6,819
	研發實習生	男	9					9	11					11	14					14
		女	0					0	1					1	0					0
一年內新進員工留任率			88%	-	-	18.24%	-	-	80%	-	-	21.42%	-	-	72%	57%	72%	23.77%	11%	47.15%

揭露表 (二) 招募與流動指標 – 離職人員

指標			2023						2024						2025					
			台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計 / 平均
離職人員	男		59	1,763	716	1,930	129	4,597	51	1,486	358	1,885	278	4,058	50	956	607	519	750	2,882
	女		14	965	565	942	135	2,621	14	997	364	882	668	2,925	26	670	308	1,184	1,574	3,762
離職人員總數			73	2,728	1,281	2,872	264	7,218	65	2,483	722	2,767	946	6,983	76	1,626	915	1,703	2,324	6,644
離職人員女性比例			19.17%	35.37%	44.1%	32.79%	51.13%	36.51%	21.53%	40.15%	50.41%	31.87%	70.61%	42.91%	34.21%	41.2%	33.66%	69.52%	67.72%	49.26%
離職女性研發人員比例			6.97%	-	-	33.33%	-	-	12.12%	-	-	0%	-	-	21.05%	12.5%	0%	0%	0%	6.71%
離職女性管理職比例			12.5%	-	-	45.45%	-	-	5%	-	-	50%	-	-	26.31%	0%	0%	100%	17.64%	28.79%
當地員工離職比例			98.63%	100%	100%	100%	100%	99.72%	96.92%	100%	100%	100%	99.26%	99.23%	100%	100%	100%	100%	98.1%	99.62%
離職外籍員工人數			1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	7	9	0	0	0	0	44	44
離職身心障礙員工人數			9	0	0	0	0	9	0	0	0	0	3	3	0	0	3	0	1	4
各年齡層離職員工	<30		12	2,207	974	2,558	45	5,796	12	1,923	525	2,551	1	5,012	13	1,303	698	838	1,784	4,636
	30-50		48	509	293	300	219	1,369	44	550	197	216	690	1,697	50	322	187	844	535	1,938
	>50		13	12	14	14	0	53	9	10	0	0	255	274	13	1	30	21	5	70
離職員工學歷分布	博士		1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	碩士		40	1	0	0	0	41	26	1	0	0	0	27	28	2	0	0	2	32
	學士		31	35	11	9	10	96	39	19	7	0	52	117	47	31	69	0	106	253
	高中（含以下）		1	2,692	1,270	2,863	254	7,080	0	2,463	715	2,767	894	6,839	0	1,593	846	1,703	2,216	6,358
離職員工職務分布	研發人員	男	40	-	-	4	-	-	29	-	-	1	-	-	30	14	0	3	0	47
		女	3	-	-	2	-	-	4	-	-	0	-	-	8	2	0	0	0	10
	其餘職務		30	2,696	1,281	2,866	264	7,137	32	2,465	722	2,766	946	6,931	38	1,610	915	1,700	2,324	6,587

*「研發實習生」一職乃台灣總部與當地科技大學合作之建教專案以促進青年就業及發展機會，此類職位只適用台灣總部。
* 因各營運據點人力資料系統與統計口徑仍處於整合與優化階段，部分年度或區域性指標數據尚未能完全揭露。本公司已於 2025 年啟動人力資源資料盤點與標準化作業，逐步建立跨據點一致之統計定義與揭露機制，預計於後續報告年度逐步提升揭露完整性與一致性；未來本公司將以「資料完整性提升率」作為人力資訊治理改善之追蹤項目。

群光電能人員流動結構風險與機會分析

綜合 2023 – 2025 年新進與離職資料觀察，本公司人力結構呈現「調整－平衡－擴張」之動態演進趨勢。2023 年部分成熟據點進行產能優化與人力配置調整，離職人數高於新進；自 2024 年起，新進與離職逐步趨近平衡，2025 年整體淨人數呈正向成長，反映組織已由結構調整期進入穩定發展階段。本報導年度 2025 年，受年輕泰國廠區於產線建置與試用適配過程中，30 歲以下生產直接人員產生較高結構性流動，全揭露據點一年內新進留任率為 47.15%。若排除泰國廠區建置期因素，半數成熟據點之核心職能與管理人員流動維持低水準，如台灣總部與重慶廠區留任率維持於 72%，顯示公司整體組織穩定度未出現系統性下降。
基於全據點人員流動規模相對活絡，本公司採取「結構性風險交叉分析」方法，整合據點別、職能別、性別與年齡層分布，評估其對組織韌性與人員結構風險之潛在影響。

潛在風險面向	1. 年輕廠區流動集中風險 泰國新設廠區因建置期人力快速補充與結構校準，呈現新進與離職雙高現象，惟淨變動為正成長，此現象屬於生產規模調整與人力配置優化過程常見現象，但若未同步強化在地培訓、主管養成與技能傳承機制，可能影響技術穩定與品質一致性。 2. 廠區據點青年族群結構性流動 從結構面分析，30 歲以下基層與生產職能族群為主要新進來源，同時亦為流動主體。此反映製造據點及新設廠區於早期階段常見之年輕勞動力流動特性，屬營運結構性流動，惟若流動率持續偏高，可能增加培訓成本與組織學習曲線壓力。 3. 性別流動結構監測 從性別結構觀察，女性離職比例與整體女性員工占比相近，維持 49.6%，未出現顯著結構性偏移，然而 2025 年度離職女性比例略高於新進女性比例，此部分須持續追蹤觀察。
結構性機會面向	1. 組織年輕化與技術更新機會 青年人才導入有助於提升組織活力與數位轉型能力，為長期競爭力奠定基礎。 2. 在地治理體系深化契機 年輕廠區流動結構提供本公司優化在地主管養成與制度移轉提供實證基礎，有助於建立可複製之海外擴點治理模型。 3. 多元結構優化機會 在組織成長與人力再平衡階段，本公司得以同步優化性別與管理層級多元結構，強化決策層包容性與組織韌性。
管理回應機制	三年間本公司高頻流動主要集中於基層與生產職能，屬於成長階段之動態配置現象，並未影響核心職能與管理結構穩定度，風險評級屬可控範圍。本公司後續將持續透過數據化年度追蹤新進與離職指標，並結合任用結構、年齡分布與管理階層比例進行綜合分析，避免單一流動數字造成誤判，並將相關趨勢納入人力風險管理與人權盡職調查評估範疇，以持續優化留任策略與職涯發展支持機制強化留任穩定度。

5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度

群光電能依循《人權政策》、內部任用管理制度、《考勤管理辦法》之工時與加班補償保障制度，建立制度化薪酬與績效管理架構，由人力資源單位統籌薪酬政策、職等制度及績效評核架構設計，並透過系統化考勤與簽核流程確保出勤與薪酬計算一致性，降低隱性強迫勞動或薪資給付不實風險，各類別薪酬差距情形亦於年度永續報告中揭露，以確保制度及薪酬評核結果具一致性、透明性與監督強度。薪酬決定原則以「職務責任、專業能力、市場水準及績效成果」為核心基礎，不因性別、種族、政治傾向、宗教信仰、婚姻狀況或其他個人特質而有差別待遇。新進同仁起薪均高於當地據點政府主管機關所公告之最低工資標準，並依職等與專業能力綜合評定；此外，本公司每年執行薪資市場調查，參酌產業水準、公司財務狀況及營運目標達成情形，核定調薪幅度與獎酬分配，確保外部競爭力與內部公平性兼顧。

依循 GRI 202-1 之揭露原則，採「重要營運據點（significant locations of operation）」之判定邏輯進行此子章節範圍界定，經「風險導向＋制度影響性」雙軸評估原則進行綜合評估營運規模、功能定位、人力結構與薪酬制度影響層面後，本報導年度 2025 年揭露範圍因下列因素以台灣總部為主要重要營運據點，而未來將依據資料完整度與計算一致性條件，進一步建立各據點薪資結構標準化換算模型，討論逐步擴大揭露範圍之可能性，以提升跨據點薪酬透明度與治理成熟度。

1. 功能定位屬公司核心決策與薪酬制度制定據點

台北總部為本公司人力資源政策與薪酬制度之統籌規劃單位，涵蓋研發、專業管理與總部職能人員，其薪資結構具制度代表性與政策影響性。

2. 薪酬制度為公司標準制定基礎

公司任用、敘薪原則與職等制度設計由總部統籌規劃，其他營運據點則依在地法規及市場條件調整實務執行。因此，總部數據可作為薪酬政策合理性與公平性之代表性基準。

3. 確保比較基礎一致與揭露品質穩定

部分海外製造據點因在地用工型態、薪資結構組成及法規定義差異較大（含直接／間接人員差異及產線計薪方式），若未事先建立一致換算基礎即進行橫向比較，可能造成誤解，故以核心據點作為本階段揭露基準。



群光電能雇用與任用關鍵指標揭露表

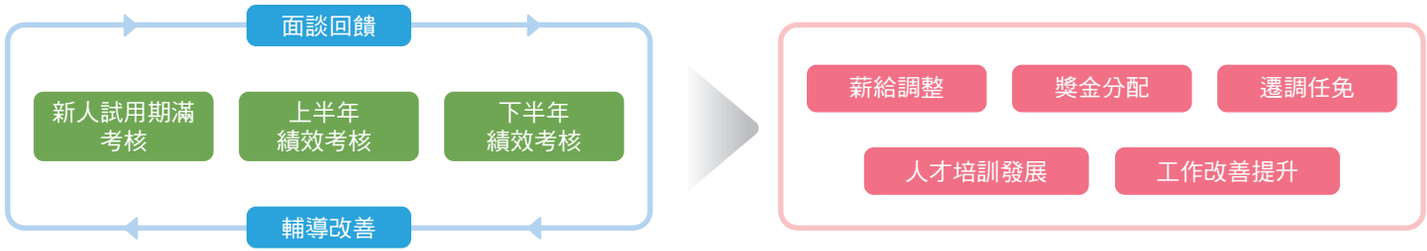
揭露表 (三) 台灣總部薪酬與公平性指標

指標	2023	2024	2025
年度總薪酬最高個人與其他員工總薪酬中位數比率	29.0	28.6	24.40
年度總薪酬最高個人調薪比率與其他員工總薪酬中位數個人調薪比率	0.72	0.51	0
管理職女男薪資比例	0.97:1	0.98:1	0.98:1
管理職女男薪酬比例			0.87:1
非管理職女男薪資比例	0.85:1	0.85:1	0.86:1
非管理職女男薪酬比利			0.86:1
當地基本薪資與女性基層人員薪資比例	1:1.30	1:1.45	1:1.41
當地基本薪資與男性基層人員薪資比例	1:1.27	1:1.21	1:1.20
非主管職年薪平均數 (新台幣（仟元）)	1,830	1,888	1,613
非主管職年薪中位數 (新台幣（仟元）)	1,626	1,691	1,500

* 基層人員：6 職等 (含) 以下技術員 / 高級技術員 / 初級專員
* 本報導年度 2025 年適用之基本工資為勞動部公告於民國 114 年 1 月 1 日起實施之 28,590 元。

為有效評估員工表現，規劃完善且客觀的績效考核制度，群光電能之績效管理制度並非單一評核作業，而係作為薪酬決策與人才發展連結之治理工具。為確保績效評核結果具客觀性與一致性，本公司依職等與職務類別區分共通核心能力、管理職能及專業職能三類評核面向，使不同職能人員適用與其責任範圍相符之衡量標準，降低單一指標套用所產生之不公平風險。績效評核採年度雙循環機制（期中與期末），透過自評、主管評核及績效面談程序，形成雙向回饋機制，並訂定下一階段任務發展方向與目標，避免結果導向之一次性評價。重大評核結果並經跨單位校準程序進行合理性檢視，確保部門間標準一致，避免評分集中或過度離散所導致之結構性偏差。績效結果除作為薪酬與獎酬調整依據外，同時納入接班規劃、人才培育及職務輪調之參考基礎，使績效制度兼具發展與治理功能，而非僅作為報酬分配工具。

群光電能績效評核結構與公平性設計



員工考核結構	考核時間	考核內涵
試用期滿考核	入職屆滿 3 個月	1. 新進員工入職後，安排「輔導員」協助適應工作環境與勝任所賦予之工作。 2. 入職滿 3 個月時，針對『工作目標達成』及『品德態度及人際關係』進行考核。同時，透過面談了解員工環境適應與問題反應，給予及時的協助與回饋。
期中績效考核	7 月	1. 依據職能及組織權責，分為共通核心、管理職能及專業職能等三個考核面向。 2. 透過員工自評、主管評核與績效面談過程，提升改善員工個人及組織績效。 3. 績效面談中，對於員工所提出之改善建議方案，給予回饋與輔導。
期末績效考核	12 月	



創新能力、工作/設計品質、目標設定及達成度、有效溝通團隊合作、對公司政策支持程度、職業安全衛生、節能減排、道德操守

計畫組織能力、問題分析與解決能力、領導培育能力及接班人計劃

一般職務/研發專責：專業知識
業務專責：客情關係
工作效率、工作意願與態度、自我成長學習指標

為確保績效管理制度具實質落實效力並避免差別待遇或制度性排除風險，本公司建置績效考核完成率追蹤機制，由行政管理處定期彙整各營運據點之期中與期末績效考核完成情形，並依職級與性別進行交叉分析，作為公平性與制度一致性檢視依據。相關數據同步納入永續報告揭露及管理階層年度審閱範疇。2023 – 2025 年間，本報告書揭露範圍內各據點績效考核整體完成率皆維持於 97% 以上；2025 年度全體適用員工考核完成率達 98.38%，顯示績效制度已全面納入組織營運管理流程。從結構面觀察，管理職與非管理職之完成率差距極低，未出現階層性排除情形；男女性完成率差異亦維持在 1% 以內，顯示制度執行未產生性別覆蓋落差。透過全面納入績效評核機制，本公司避免因未評核情形影響薪酬決策或晉升安排之客觀性與公平性。未來，本公司將進一步分析不同職等與性別之評核分布結果，以由「制度覆蓋完整性」提升至「評核結果合理性」之治理層次，持續強化績效制度之公平性與透明度。



群光電能全據點績效制度落實與覆蓋率

指標			人員職級		人員性別	
			管理職	非管理職	男	女
2023	台灣	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	蘇州	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	重慶	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	東莞	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	泰國	期中	100%	98.2%	98.1%	98.2%
		期末	96%	98.7%	98.4%	98.6%
	合計		99.6%	99.69%	99.65%	99.68%

群光電能全據點績效制度落實與覆蓋率

指標			人員職級		人員性別	
			管理職	非管理職	男	女
2024	台灣	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	蘇州	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	重慶	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	東莞	期中	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%
	泰國	期中	96.1%	86.6%	96%	97.2%
		期末	97%	87.1%	97.35%	97.95%
	合計		99.31%	97.37%	99.33%	99.51%

群光電能全據點績效制度落實與覆蓋率

指標			人員職級			人員性別	
			管理職		非管理職	男	女
			中階主管	高階主管			
2025	台灣	期中	100%	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%	100%
	蘇州	期中	100%	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%	100%
	重慶	期中	100%	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%	100%
	東莞	期中	100%	100%	100%	100%	100%
		期末	100%	100%	100%	100%	100%
	泰國	期中	96.7%	92.7%	89.64%	25.32%	64.51%
		期末	94.1%	93.1%	85.35%	24.28%	61.11%
	合計		99.08%	98.58%	97.49%	84.96%	92.56%

* 管理職人員中階主管台北為副理 (含) 以上未達協理人員、高階主管為代協理 (含) 以上人員；廠區中階主管為副課長以上到主任 (含) 人員、高階主管為副理 (含) 以上人員。
* 參與績效考核完成比例統計 = 參與考核人數 / 總人數。

整體而言，群光電能近三年績效制度覆蓋率維持在穩定狀態，至本報導 2025 年度全據點合計覆蓋率仍達 99.08%。此一趨勢顯示，本公司績效管理制度已於各營運據點普遍落實，絕大多數員工皆能透過制度化績效評估獲得工作表現回饋。

為進一步提升績效管理制度之完整性與治理透明度、及提升管理階層對組織績效及永續發展目標的責任意識以強化企業治理責任鏈，群光電能於 2025 年度首次明確分級揭露高階主管績效評估覆蓋率，而全揭露據點整體期中與期末評估覆蓋率皆維持接近 100%；非管理職員工方面，三年間覆蓋率整體也皆維持在 97% 以上，顯示本公司在管理人才發展與績效追蹤方面已具有較高制度化程度。從性別角度觀察，群光電能女性員工比率 2025 年提升至 49.6%、整體員工性別結構逐步趨於均衡，但績效評估制度在男性與女性員工之間的覆蓋率差異極小，多數年度均接近 100%，顯示本公司績效管理制度在實施上具有高度公平性，此有助於確保人才發展與升遷機會的公平性。

5.2.3.3 工作時間與健康管理機制

群光電能將「工作時間管理」與「職業健康管理」視為兩條互補且獨立運作之治理軸線，分別透過制度設計與風險監測機制進行合併管理，提升至風險預防層級。各營運據點適用勞動法規及《考勤管理辦法》建立標準工時與加班管理制度，並建置加班申請與核准流程，工作時間治理軸線著重於合規工時控制與疲勞風險預防，確保工時安排兼具合規性與合理負荷原則，並透過數位化監測及異常預警降低制度性超時風險。所有加班均採員工自主申請原則，並經申請單位主管及人資審核確認，禁止強迫加班或以扣薪作為紀律處分。如涉及工時制度調整，均須經勞資會議協商確認後始得施行，以確保勞資雙方溝通與程序正當性，避免制度單方變更產生人權風險。職業健康治理軸線則聚焦於健康風險辨識與分級管理，透過職業醫師諮詢及異常個案追蹤，強化健康保障與早期介入機制。



相關健康資料均依個資保護原則妥善管理，僅於健康風險預防與員工同意前提下進行必要之醫療建議，不作為績效或薪酬決策依據，若因任何需求需要調閱，必須事先取得員工的同意書。

此雙軸治理機制於管理整合層級交叉檢視，確保異常工時不僅停留於數據管理，當工作負荷與個人健康條件交織時，能及早介入並提供支持，以避免因作息壓力衍生身體負擔或職業病風險，形成「監測—預警—介入—改善」之管理循環。本公司將工作時間管理由法規遵循層級提升至風險預防與健康保障層級，強化整體制度成熟度，相關結果定期提報管理階層，並納入人權盡職調查與年度改善規劃。

除符合法定健康檢查要求外，本公司更進一步提供：


全體員工每兩年一次健康檢查(優於法規)


主管全方位院級健檢


自2024年起擴展至年資滿五年資深員工同等院級健檢福利

此舉顯示公司將健康視為人力資本投資，而非最低法規成本。除此之外，為降低工作壓力並提升員工身心健康，本公司更提供多層次健康支持措施：

健康管理面向



健康支持措施

多元健康支持與心理照護	臨場職業醫師與健康諮詢	定期到廠提供職業病預防建議與健康指導
	醫務室與心理諮商室	提供身心健康協助與壓力調適支持
	孕婦專屬關懷服務	針對懷孕員工提供個別健康評估與工作安排建議
	流感疫苗臨場接種站	每年與醫療機構合作設置公司內接種站，提高員工免疫力
	健康講座與生活管理課程	涵蓋營養、壓力管理與心理調適等主題，強化預防醫學觀念
健康促進深化措施	視障按摩支持機制	
	體重管理減重競賽	

為驗證健康管理制度之實質落實情形，群光電能建置健康治理成熟度指標架構，涵蓋制度強度、覆蓋率、風險辨識、健康介入與健康促進等面向，並定期提報管理階層審閱。2025 年度，本公司健檢覆蓋率維持至 71%- 98%，異常個案職醫諮詢完成率達 100%，異常複檢率達 80%。透過健康指標與工時異常監測交叉分析，本公司逐步建立由「合規管理」提升至「風險預防與健康促進整合治理」之成熟管理模式。


2025 年度女性癌症篩選活動


2025 年度職醫臨場諮詢服務



2025 年度減重活動頒獎照片

群光電能健康治理成熟度總覽表

指標構面		2023 – 2025			
		數據資料			說明
制度強度	資深員工健檢率	5-10 年員工		10 年以上員工	整體資深員工健檢率
		71.35%		87.02%	79.8%
	到院健檢覆蓋對象比例	台灣主管		海外主管	主管整體健檢率
		93.4%		64.4%	76.7%
制度覆蓋率	全員應檢員工健檢完成率 (2024 年度)	98.91%			兩年一度全員健檢，優於勞動部公告之《勞工健康保護規則》
風險辨識能力	健檢異常辨識作業完成率	100%	100%	100%	評估潛在健康風險
	健檢異常複檢追蹤率 (2024 年度)	80%			員工健康風險管理
健康介入成效	職醫諮詢利用人數	78	79	77	職醫服務頻率每月定期 1 次；年度職醫時數共 36 小時
健康促進參與度	女性癌症篩檢參與率	110%	142.05%	80.93%	
	流感疫苗接種人數	96	83	92	接種人數維持穩定，本報導年度較前一年成長 10.8%
	視障按摩服務使用率	100%	100%	100%	壓力管理與身心支持
	減重計畫達標率		46.4%	75.38%	行為改變成效活動

* 減重計畫達標率＝達成減重目標人數／參與減重活動總人數。

5.2.3.4 職場尊重與不法侵害防治體系

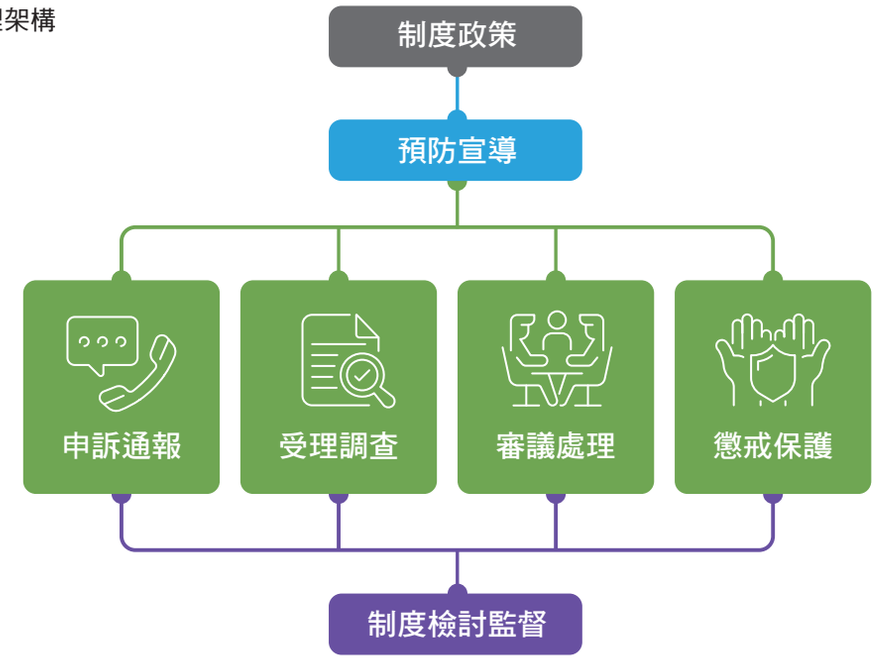
群光電能依據本公司《人權政策》與各營運據點適用之勞動法規，建立「職場尊重與不法侵害防治體系」，並制定《工作場所性騷擾防治及懲戒辦法》及《執行職務遭受不法侵害預防管理程序》，透過制度化管理機制明確規範預防宣導、申訴機制及調查處理流程，確保所有員工於安全、尊重且不受歧視與騷擾的工作環境中工作。此管理制度涵蓋職場性騷擾、職場霸凌及其他形式之不法侵害行為，適用於本公司所有員工，並涵蓋派遣勞工、技術生及實習生及其他於工作場所內執行職務之相關人員。本公司明確禁止任何利用職務權限、工作關係或管理權力對員工進行不當言語、行為或其他侵害人格尊嚴之情形，並將相關原則納入內部管理制度，以防範職場暴力、霸凌、性騷擾及其他形式之不法侵害行為。為確保制度持續符合外部法規與最佳實務，本公司定期檢視外部法規及主管機關政策更新情形，並適時調整相關管理規範；同時，將職場尊重與不法侵害防治機制納入人權風險管理架構，透過年度揭露檢視機制持續監督制度運作情形。

為降低職場不法侵害事件發生之風險，群光電能透過制度宣導與管理能力提升並行之方式建立預防性管理機制，包括辦理職場尊重與不法侵害防治教育訓練，強化主管對職場溝通、衝突處理及管理責任之認知，並持續檢視工作環境之安全性與隱私保護設計，以降低潛在風險；此外，新進員工於到職教育訓練中亦適時納入相關宣導內容，使員工了解本公司對於職場不法侵害「零容忍」之原則及申訴管道，並建立尊重多元與平等之組織文化。除本公司正式員工外，群光電能亦關注工作場所內其他相關人員之職場安全與人權意識，包括由第三方供應服務商派駐之保全人員。於人權教育訓練規劃中，本公司亦將保全人員納入適用對象，以確保所有於工作場所內執行職務之人員均能理解本公司對安全、尊重與人權保障之基本要求。考量保全人員係由第三方服務供應商聘用，其教育訓練安排仍須配合各據點實際管理模式與服務契約內容，目前已有部分據點導入相關教育訓練措施。未來本公司亦將持續檢視各據點作業需求，逐步強化外包服務人員之教育宣導與管理機制，以提升整體職場安全與人權治理水準。

群光電能健職場不法侵害治理成熟度總覽表

指標構面		2025 資料	2025 說明
制度建置	人權防護制度	《人權政策》	建立制度化預防與處理機制
	不法侵害 & 性騷擾防治制度	《工作場所性騷擾防治及懲戒辦法》	明確規範不當行為與懲戒措施
	政策覆蓋員工比例	100%	

治理架構



群光電能全據點績效制度落實與覆蓋率

指標構面		2023 – 2025 數據資料					說明
教育訓練	職場不法侵害防制暨人權相關宣導與教育訓練	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	全揭露據點保全人員人權教育訓練涵蓋率 40%
		2 場	1 場	2 場	10 場	0 場	
		3 hrs	1.5 hrs	2 hrs	20 hrs	0 hr	
申訴機制	不法侵害申訴管道設置	群光電能全據點申訴管道：hotline@chiconypower.com 台灣總部受理單位： 申訴受理單位人員：行政管理處 申訴專線：02 – 66260678 #57100 各據點另設置在地申訴電聯專線。					在地申訴機制確保國內外據點員工都可安全通報
事件管理	職場不法侵害成立案件數	0					監測潛在職場風險
	平均案件處理時間	《工作場所性騷擾防治及懲戒辦法》明文規定，案件受理之日 30 日內，須將結果以書面通知申訴人、被申訴人及相關主管					提升案件處理效率
保護措施	申訴案件保密與保護措施	《工作場所性騷擾防治及懲戒辦法》明文規定，處理相關案件之所有人員，對於當事人姓名或其他足以辨識其身分資料或申訴事件內容若不善盡保密義務，將終止參與權並依相關規定予以懲處					避免報復或不利處分
制度改善	制度更新調整	依勞動部職業安全衛生署 2025/02《執行職務遭受不法侵害預防指引 (第四版)》，台灣總部於 2025 年 12 月增修新訂內部政策					定期檢視外部法規及主管機關政策更新情形，並適時調整內部制度
資訊透明暨外部監督	永續報告書公開揭露	1 次 / 年					強化透明度與外部監督

* 考量各據點教育訓練課程型態與實施方式有所差異，為持續強化人權治理與教育訓練管理，本公司於 2025 年度對人權相關教育訓練之統計方式進行優化，重新整合各據點訓練紀錄與分類標準，以確保數據揭露具一致性與可比較性。
* 保全人員係由第三方保全服務供應商聘用之駐點人員，非屬本公司正式員工，亦未納入員工總數統計。2025 年度部分據點已將駐點保全人員納入人權教育訓練範圍，受訓人數占揭露據點駐點保全人員總數 40%，未來將持續擴大外包服務人員之人權教育宣導與管理機制。

5.2.3.5 職業健康與安全管理體系

群光電能重視員工職業安全與健康，並依據各營運據點適用之職業安全衛生相關法規建立職業健康與安全管理制度。本公司自 2017 年導入並通過 ISO 45001 職業安全衛生管理系統第三方驗證，並遵循《職業安全衛生法》、《氣候變遷因應法》及《消防法》等相關環安衛法規制定群光電能《環安衛政策》，作為推動環境保護與職業安全衛生管理的最高指導原則，透過制度化及系統化管理機制確保政策在營運活動中的有效落實，以持續強化職場風險預防與安全管理能力，並維護員工身心健康。本公司《環安衛政策》經最高管理階層簽署核定並定期檢視更新，確保其符合相關法規要求與國際管理趨勢，並揭露於官網上供各利害關係人下載。本公司《環安衛政策》以「法規遵循、風險預防、持續改善」為核心管理原則，並致力於以下六大承諾：



群光電能建立職業安全衛生管理制度，以系統化方式管理營運過程中可能產生之職業安全與健康風險。為確保該制度能於各營運據點有效落實，本公司依據各據點之作業特性與風險類型建立相應之職業安全衛生管理機制，並配置符合當地法規要求之專責環境安全衛生管理人員。各據點之專責人員直接隸屬於該據點最高主管，以確保環安衛事務獲得充分的資源支持與決策權限完善推動及落實相關管理措施、並有效回應不同營運據點之作業環境與風險情境。各營運據點之專責環安衛管理人員均為群光電能正式受僱員工，負責執行職業安全衛生管理工作，包括危害辨識與風險評估、安全教育訓練規劃、事故通報與調查管理及法規遵循等事項。相關人員皆依據當地法規要求及本公司內部管理制度，定期參與外部專業訓練與職業安全衛生相關課程、強化專業知識與管理能力。群光電能全據點職業安全衛生管理系統適用於本公司所管理與營運之所有工作場所，並涵蓋於營運據點從事工作或活動之人員，包括正式員工、約聘員工、無時數保證員工、承攬商與外包人員，以及訪客或臨時工作者。各營運據點透過安全教育訓練、作業安全規範及承攬商管理制度，確保所有於本公司工作場所活動之人員均能遵循相關職業安全衛生要求，以降低作業風險並維護人員安全。全據點之職業安全衛生管理制度涵蓋本公司營運過程中各類作業活動，包括但不限於：

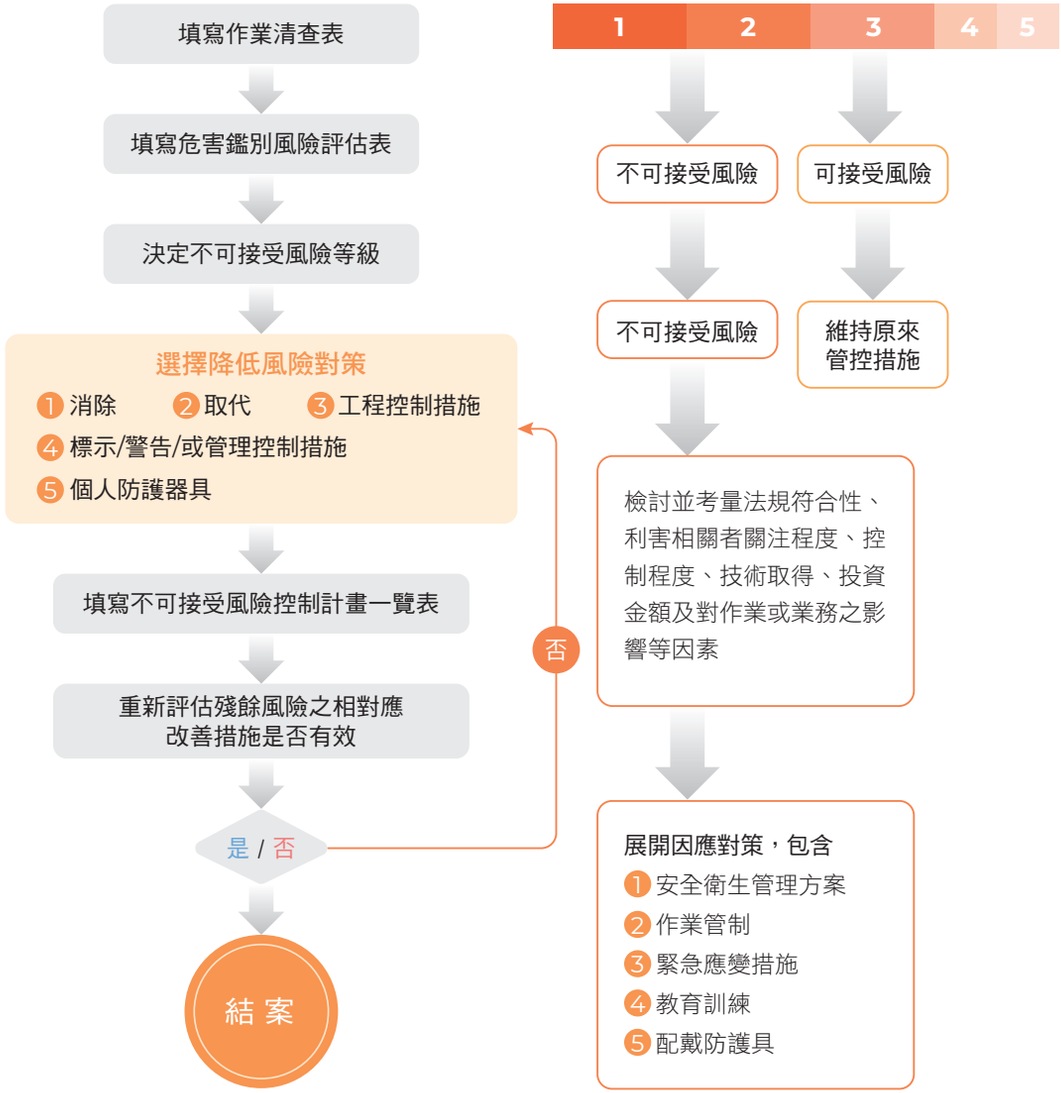
- 製造與生產相關作業
- 設備操作與維護作業
- 倉儲與物流作業
- 行政與辦公室作業
- 設備安裝與工程作業
- 其他由本公司管理或控制之營運活動

各營運據點依其營運特性與作業風險，定期進行危害辨識與風險評估，並依據評估結果採取適當之風險控制措施與預防機制，以降低職業災害發生之可能性並持續提升工作場所之安全管理績效。

為強化職業安全衛生治理與員工參與機制，台灣總部依據職業安全衛生相關法規設置「職業安全衛生委員會」，由各事業單位指派員工代表參與，共 10 名成員組成，且依法每三個月召開會議，作為內部職業安全衛生管理與溝通的重要平台。「職業安全衛生委員會」現階段勞工代表比例高達 70%，優於法規要求。透過跨部門協作與員工參與機制，委員會共同討論並推動職業安全衛生相關議題，確保員工意見能充分反映於安全衛生管理決策與改善措施中。中國及泰國廠區據點亦依法安排勞工代表參與職業安全衛生相關會議，以確保員工能透過制度化管道參與職場安全管理。職業安全衛生管理制度涵蓋：

- 危害鑑別與風險評估
- 現場巡查與內部稽核
- 事故通報與原因分析
- 矯正與預防措施等管理機制

透過持續監督與改善，提升整體職業安全衛生管理效能。在風險預防管理方面，本公司依據持續性的「危害鑑別風險評估程序」，辨識作業程序、設備設施及工作環境中可能發生之安全與健康風險以進行評估與管理，對於評估為不可接受之風險，優先採取工程控制措施降低危害來源。此外，在新設備採購與製程變更過程中，本公司亦透過變更管理機制進行安全評估，以確保作業安全與健康風險能於源頭有效控制。本公司亦建立「環安衛事故通報與調查管理程序」進行職業災害或安全事件之通報與調查，調查過程遵循客觀、公平及公正原則，並對受害人及通報者之權益與隱私予以保護。此外，若員工於執行職務時發現有立即發生危險之虞，可依職業安全衛生法規定停止作業並退避至安全場所，本公司亦明確規定不得因此對員工進行任何不利處分。



群光電能全據點總合職業傷害事件類型統計表

主要危害類型	主要風險來源	2024		2025		主要預防措施
通勤事故	廠區車輛與通勤交通	6	24%	16	51.61%	車輛管理、交通安全教育訓練、通勤安全宣導
跌倒	地面濕滑、作業環境障礙物	5	20%	6	19.35%	工作場所巡查、環境整理與防滑措施
機械夾傷	機械設備操作	5	20%	1	3.22%	設備安全防護、操作安全訓練
壓傷砸傷	物料搬運或設備操作	2	8%	3	9.67%	搬運作業安全訓練、防護設備
切割擦傷	手工具或設備操作	4	16%	2	6.45%	個人防護裝備（PPE）、操作安全規範
衝撞	車輛或設備移動	1	4%	1	3.22%	作業動線管理、安全標示
其他	其他作業情境	2	8%	2	6.45%	個案分析與改善措施
合計		25	100%	31	100%	持續檢討與改善

依據事故統計結果，2025 年度職業傷害事件以通勤相關事故為主要類型。為降低相關風險，本公司已強化交通安全宣導、車輛管理及通勤安全教育訓練，同時持續檢視廠區交通動線與安全管理措施。此外，本公司亦透過工作場所巡查、設備安全防護及作業安全教育訓練等措施，持續降低跌倒、機械夾傷及切割擦傷等職業傷害風險，並透過事故調查與改善追蹤機制持續提升職業安全衛生管理績效。

指標	2024						2025					
	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	合計
工作天數	250	251	251	262	274		246	251	251	260	262	
所有員工總工作時數	1,666,000	6,086,248	3,572,232	3,957,248	3,384,448		1,554,720	5,582,240	3,845,320	4,070,560	4,456,096	
可記錄之職業傷害數量	0	4	10	7	5	26	0	4	2	2	7	15
可記錄之職業傷害比率	0%	0.13%	0.55%	0.35%	0.29%	0.26%	0%	0.14%	0.1%	0.09%	0.31%	0.12%
職業傷害死亡數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
職業傷害死亡比率	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0.04%	0%	0.008%

* 各據點工作天數係依所在地政府公告之年度行事曆、國定假日、補班補休及當地勞動法規計算，因基礎條件不同，工作天數不具可加總性，因此僅適合分據點揭露，不適合彙總合計。

群光電能持續透過職業安全衛生管理制度推動風險預防與事故管理機制，並定期追蹤各營運據點職業傷害相關指標，以檢視安全管理成效。整體而言，2025 年度各項職業安全績效指標維持穩定，部分據點亦呈現改善趨勢。

- 全據點可記錄職業傷害案件數由 2024 年 26 件降至 2025 年 15 件。
- 重慶與東莞據點傷害件數明顯下降，反映製程與作業安全改善措施已逐步產生成效。

綜合各據點職業安全績效表現，顯示群光電能整體安全管理制度已具備一定成熟度，能在營運規模穩定的情況下維持相對穩定的事故率，同時透過各據點持續改善措施降低部分高風險作業之事故發生率。未來本公司將持續透過職業安全衛生管理制度推動事故預防與風險控制措施，並透過事故統計分析、教育訓練強化及工作場所安全巡查等管理機制，進一步降低職業傷害風險並持續提升整體職業安全績效。

2025 年度群光電能全據點職業安全衛生訓練時數統計表

訓練類型	訓練目的	台灣	蘇州	重慶	東莞	泰國	訓練對象	合計
新進員工環安衛教育訓練	建立工作場所安全與健康基本認知	4	2,178	300	1,952	294	新進員工	4,728
職業衛生管理師專業訓練	強化職業衛生專業能力與法規知識	1	8	8	8	12	專責人員	37
職業安全衛生主管在職訓練	提升管理層安全管理能力	3	8	8	2	12	管理職	33
環安衛內部教育訓練暨講習	加強作業安全與風險防範意識	2	46	16.5	99	72	1. 一般員工 2. 專責人員 3. 外包承攬商	163.5
內部急救訓練	提升事故緊急處置能力	1	1.5	0.5	2	6	1. 一般員工 2. 專責人員	11
內部消防安全訓練	強化火災應變與疏散能力	1	4	9	10	16	1. 一般員工 2. 專責人員	24
合計		12	2,245.5	342	2,073	324		4,996.5

* 新進員工環安衛教育訓練時數係依各據點年度實際辦理之教育訓練課程累計時數計算，統計範圍包含新進員工安全教育、職業安全衛生及作業風險告知等課程。由於部分據點新進人員數量較多，需分批辦理相關課程，因此累計訓練時數反映年度教育訓練投入規模，並非單一員工之受訓時數。

為提升工作者安全意識與災害應變能力，本公司全據點每年定期辦理職業安全衛生教育訓練，台灣總部更強制規定每人每兩年須定期參加環安衛講習、CPR 及 AED 急救訓練和消防滅火訓練。除正式課程外，本公司亦透過電子郵件、公告系統及安全宣導活動等方式，持續強化員工對職場危害辨識與安全預防之認知，更鼓勵員工參與安全培訓與職業健康相關活動，以提高風險意識並減少工作場所的潛在危害。在承攬商安全管理方面，

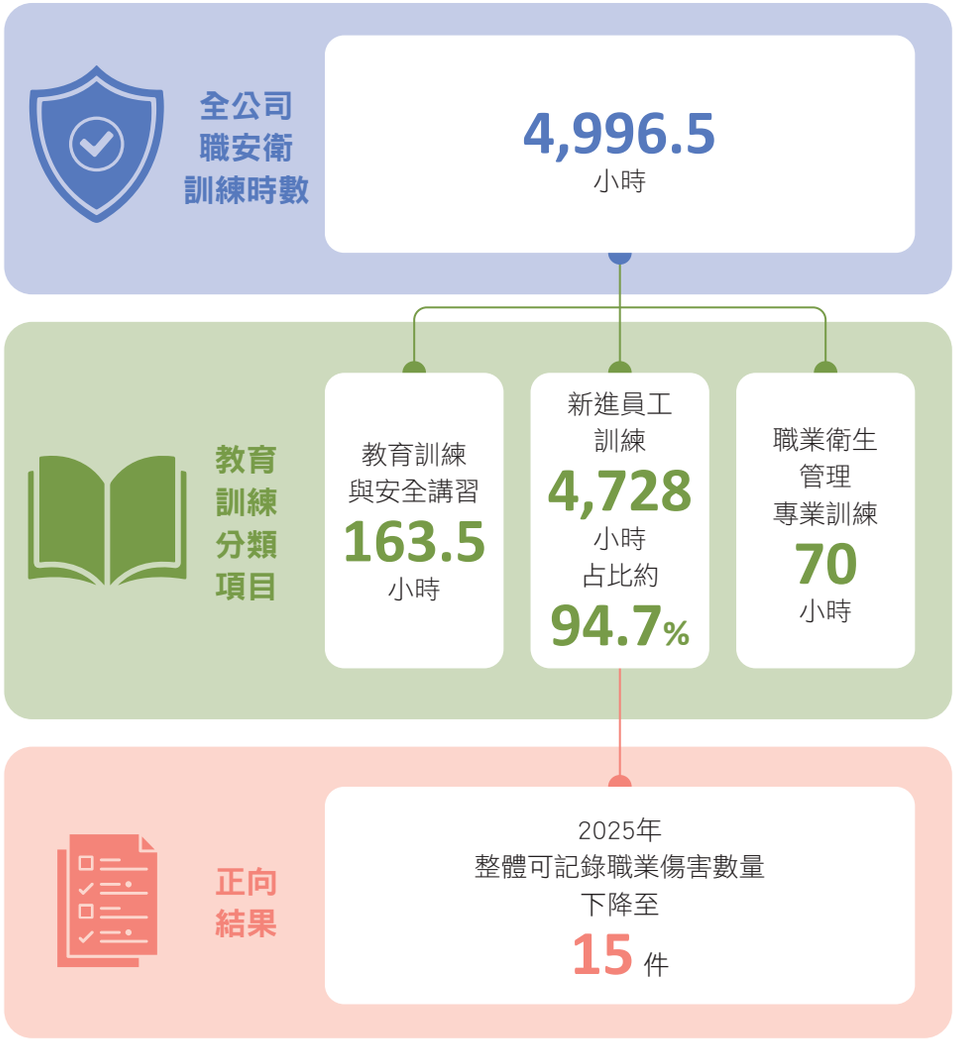
群光電能制定承攬商安全衛生及環保管理規範，要求進廠作業之承攬商遵守相關職業安全衛生法規及公司管理制度。承攬商人員於進廠前須接受必要之安全衛生教育宣導，並完成危害告知程序後方可進入廠區作業。透過承攬商管理制度，公司確保所有於工作場所內執行作業之人員皆能遵循相同安全管理標準，以降低作業風險並維護整體職場安全。


2025 年度新人環安衛室內教育訓練


2025 年度新人環安衛教育室外教育訓練


2025 年度新人環安衛教育實體操作演練

●2025 年度群光電能職業安全衛生教育訓練投入及分析結果特性：



為了強化監管與持續改善，群光電能每年均會偕同母公司執行台灣總部辦公大樓環境巡檢，而本報告匡列揭露各廠區據點亦會進行不定期的環安衛稽核，確保各地工廠能夠嚴格落實相關政策與法規，並即時調整應對策略，降低職業安全風險。這些稽核不僅涵蓋工作環境的檢查，還包括設備維護、應急計畫與職災防範機制等各個層面。透過這些嚴謹的監督與管理機制，群光電能得以持續提升職業安全與環保標準，為員工打造更安全、更健康的工作環境。整體而言，群光電能不僅將員工視為企業成功的關鍵，更透過嚴格的安全管理制度，確保海外廠區據點皆能符合最高標準，真正落實「安全第一」的理念。這樣的努力不僅提升了員工的工作滿意度與忠誠度，也為企業的永續發展奠定了穩固的基礎。







在職業健康管理及服務方面，本公司亦依據各營運據點所在地法規要求與營運條件，推動相應之職業健康管理措施。在台灣總部，公司依據當地職業安全衛生相關法規與員工健康管理制度，提供健康檢查與醫護支持措施，以促進員工整體健康並降低職業健康風險。相關健康管理措施之內容與執行情形已於本報告 5.2.3.3 工作時間與健康管理機制章節中說明。其餘本報告匡列之廠區揭露據點，本公司亦依當地法規及營運需求推動工作場所安全與健康管理措施，包括作業環境安全管理、職業安全教育訓練及風險預防機制，以持續降低工作場所可能產生之健康與安全風險。在健康資訊管理方面，本公司依相關法規及內部管理規範，妥善維護員工個人健康資訊之機密性，並確保相關健康資訊僅於必要且依法授權之情況下使用。本公司亦確保工作者參與職業健康相關服務不會對其工作條件或待遇產生不利影響，以保障員工權益並建立尊重與信任之職場環境。透過上述職業健康管理機制，群光電能持續強化工作場所健康風險管理與預防措施，致力營造安全、健康與友善的工作環境。

5.2.4 勞資溝通與員工參與

群光電能尊重並支持員工之結社自由與集體協商權利，並依各營運據點所在國家及地區之法規要求與實務運作情形，建立多元員工溝通與參與機制，以確保員工意見得以充分表達並納入公司管理決策。本公司定期檢視各項機制之運作情形，以確保員工權益受到適當保障並降低潛在勞資關係風險。

- **台灣總部**：未設立工會組織，惟設置勞資會議制度作為勞方與資方之正式溝通平台。勞資會議由各事業群勞資雙方代表共同組成，並依法定期召開，以就員工權益相關議題進行協商與意見交流。2025 年度台灣總部共召開四次勞資會議，會議內容涵蓋公司營運概況、員工動態、福利措施、工作環境改善及制度調整等事項，並設有建議事項回饋機制，確保員工意見得以提出並納入後續評估與改善流程。此外，總部也透過年度員工座談會採分部門梯次辦理方式，進一步擴大員工參與覆蓋率以確保所有員工皆能參與，促進內部溝通和建立更緊密的團隊合作。座談會由公司董事長及本公司總經理親自出席，直接面對面回應員工意見。此方式有助於縮短溝通層級、提升決策透明度，並強化員工參與感與組織信任。
- **中國廠區據點（東莞、蘇州、重慶）**：依當地《工會法》及《企業工會工作條例》設立工會組織或職工代表大會組織，目前雖未全面簽訂正式團體協約，惟本公司已建立多元替代性溝通機制，如勞資溝通會議或職工代表大會以確保員工之勞動條件、薪酬福利及工作環境相關議題，皆可透過公開透明方式蒐集並反映員工意見、進行溝通與協調。此機制使員工得以在無正式團體協約情形下，仍具備充分之參與及表達權利，並有助於即時辨識與處理潛在勞資議題，降低爭議風險並維持營運穩定。

- **泰國營運據點**：未設立工會組織，主要透過福利委員會及內部溝通機制進行員工意見蒐集與溝通，確保員工能參與與其權益相關之議題。

除上述正式代表機制外，各據點亦依其營運狀況，透過績效面談、跨部門會議及日常溝通管道，持續蒐集員工意見並強化內部溝通。整體而言，群光電能依各營運據點之法規要求與營運特性，建構差異化之員工參與機制，並透過制度化管理確保各類機制具備一致之運作原則與溝通效能，以強化員工參與、提升決策透明度並促進勞資關係穩定。截至 2025 年度，本公司各營運據點未發現有重大風險或實際案例顯示員工之結社自由或集體協商權利受到限制或侵害，本公司並持續檢視各項溝通機制之運作成效，打造具包容性與信任基礎之工作環境。

2025 年度群光電能全據點員工溝通機制覆蓋列表

訓練類型	台灣
●公佈欄- 發布公司最新消息或是管理辦法 ●電子郵件通知- 宣布公司事項、宣導及活動資訊 ●電視牆- 播放公司營運、福利及相關成就	●新進員工座談會- 行政管理處定期安排，使同仁能更進一步了解公司管理相關制度與系統平台外，透過座談會了解關懷同仁在新工作環境的適應情形。 ●年度員工座談會- 全體員工與董事長、總經理進行雙向對談，並且就反應意見進行當場回應或是會後研議結論並發出回覆。 ●勞資會議- 定期每季由資方代表與勞工代表交流。

營運據點	員工代表機制	集體協商機制	機制運作特性	補充說明
台灣總部	勞資會議、福利委員會	年度員工座談會	制度化雙向溝通	1. 季度勞資會議召開日期：01/17、04/24、07/24 及 10/30 2. 年度員工座談會辦理日期：08/13 3. 座談會員工建議提案數：22 件
蘇州廠區據點	工會	勞資會議機制	依法設立、不定期會議溝通	1. 季度勞資會議召開月份：每季一次 2. 宿舍訪談頻率：不定期 3. 勞資會議員工建議提案數：29 件
重慶廠區據點	職工代表大會組織	職工代表大會	訂定內部設立政策、不定期會議溝通	1. 年度職工代表大會召開日期：07/08 2. 代表大會員工建議提案數：7
東莞廠區據點	工會	勞資會議機制	依法設立、不定期會議溝通	1. 勞資協商會議召開日期：03/27、06/25、09/26、12/26 2. 協商會議員工建議提案數：31 件
泰國廠區據點	福利委員會	內部溝通與申訴機制	多元參與管道	

除日常溝通與參與機制外，公司亦設有多元員工意見反映與申訴管道（如電子郵件、實體信箱及匿名平台），作為補充性機制，以確保員工在特定情境下仍能安全表達意見。相關機制並與誠信檢舉及職場不法侵害通報制度相互區隔且相互補充，確保不同類型議題均能由適當機制處理。





5.3 員工福祉與人才發展

群光電能將員工視為企業永續發展之關鍵人力資本，並以提升員工福祉與強化留任能力為核心，建構制度化人力資本管理架構。本公司整合員工福利、家庭友善措施、健康照護及員工參與機制，透過制度設計與數據分析持續優化員工價值主張，以提升組織韌性與長期競爭力。

在制度設計上，本公司除依各營運據點法規提供基本保障外，更採取「全球一致原則、在地差異化實施」之管理架構，進一步建立分層式福利架構，區分法定制度、優於法規及自願性措施，以回應各據點員工於不同人生階段與多元背景下之需求，並強化企業對人才之吸引與留任能力。台灣總部因制度發展較早，已建立較完整之福利架構，涵蓋家庭支持、健康促進及員工關懷等多元面向；中國與泰國廠區據點則依據當地制度環境及營運需求，逐步導入相關福利措施並持續優化。

配合員工人生週期之發展，本公司逐步建構從成家、生育至家庭照顧之支持機制，包括育嬰留職停薪、生育獎勵及婚喪喜慶補助等措施。育嬰留停制度採跨年度追蹤方式評估復職情形，以申請年度員工為母體觀察其回任狀況，使相關指標能更真實反映制度對員工復職之支持成效。員工關懷措施亦從經濟支持延伸至組織連結。台灣總部透過婚喪喜慶制度，由管理階層具名表達關懷，使制度不僅止於補助，更成為強化員工情感連結與組織認同的重要機制。考量員工多元文化背景，本公司亦將多元共融納入人力資本管理範疇，於台灣總部導入原住民族歲時祭儀假及相關津貼制度，使員工能兼顧文化參與與家庭生活，並進一步提升職場包容性與公平性。員工照顧亦延伸至健康與工作能力維護。本公司結合職業安全衛生管理體系推動健康促進措施，透過健康檢查及相關活動協助員工掌握自身健康狀況，並降低健康風險對工作表現之影響（相關內容詳見 5.2.3.3）。整體制度並非靜態設計，而係透過員工溝通與參與機制及滿意度調查持續蒐集回饋，結合數據分析進行趨勢檢視與改善優先排序，形成由制度設計、執行到優化之管理循環，使員工福利措施能隨組織發展與員工需求持續演進。

群光電能總合全據點員工福利與多元共融措施

營運據點	員工代表機制	集體協商機制	機制運作特性
台灣總部	婚喪喜慶津貼	支持員工人生重要階段之經濟需求，建立員工與企業之情感連結，提升組織認同	自願性福利
	生育獎勵金	依子女人數提供差異化補助，減輕員工育兒初期經濟負擔，強化員工對企業支持感，提升組織吸引力	自願性福利
	育嬰留停	提供員工育兒期間之工作保障與彈性安排，降低員工因家庭因素離職風險，提升留任率與職涯延續性	法定制度
	急難救助金	提供突發重大事件之緊急經濟支持，降低員工生活不確定性，穩定工作投入	自願性福利
	住院補助	提供住院期間之醫療費用補助，減輕員工經濟負擔	自願性福利
	教育獎助	支持員工個人成長長期發展需求，強化員工長期承諾與企業吸引力	自願性福利
文化支持	歲時祭儀假	支持文化參與與家庭連結	自願性福利
	原住民族津貼	提供文化與生活支持補助	自願性福利
健康與生活支持	健康檢查	鼓勵員工健康管理與運動習慣	優於法定制度
	健身房會員補助		自願性福利
	午餐補助	提供日常餐食支持	自願性福利
	停車位補助	提升員工通勤便利性	自願性福利
員工關懷與支持	節日禮金	提供節慶及生日禮券	自願性福利
	員工旅遊補助	促進員工身心放鬆與團隊凝聚	自願性福利
保險與退休制度	勞工退休金	台灣總部勞退新制雇主提繳率 6%	法定制度
	社會保險	中國廠區據點：五險一金 泰國廠區據點：社會保險基金	法定制度
	團體保險	額外保險保障	自願性福利
薪酬與激勵制度	績效獎金	依營運績效與個人表現發放	自願性福利
	分紅配股	共享公司經營成果	自願性福利

5.3.1 員工家庭友善支持

群光電能重視員工在不同人生階段之需求，透過家庭友善措施與多元支持制度，協助員工兼顧工作與家庭責任，並提升員工留任意願。針對有育嬰需求的員工，本公司依法提供育嬰留職停薪制度，支持員工於家庭照顧與職涯發展間取得平衡，並持續追蹤員工申請、復職及留任情形，檢視相關措施對員工支持成效以便給予最實質的關懷與照顧。整體而言，近三年育嬰留職停薪制度的使用規模雖屬有限，整體申請人數仍呈現波動上升趨勢，2025 年度整體申請率亦提升至 6.98%，較前一年度明顯增加，且男性參與度開始增加，顯示員工對於制度之認知與使用逐步提升。此外，除法定制度外，本公司亦進一步推動生育支持措施，內部建立《生育獎勵辦法》依規範提供生育獎勵措施，對符合資格之員工依子女人數提供差異化補助，且辦法依國內育兒成本變化不定期議和、討論調整金額，盼以最實質費用支持員工育兒需求、減輕員工育兒負擔以鼓勵同仁成家立業並提升留任誘因。最近更新時段為 2024 年度，依制度內容，員工任職滿一定年資後，首名子女提供新臺幣 66,000 元獎勵金，第二名 88,000 元，第三名 128,000 元，第四名（含）以上 168,000 元，以持續提供育兒支持。本報導 2025 年度，群光電能共有 7 位同仁申請此獎勵金，總費用為新台幣 506,000 元整。

組別	2022 年育嬰假實際復職人數	2023 年享有育嬰假人數	實際申請 2023 年度育嬰假人數	2023 年實際申請比率	2023 年育嬰留停原應復職人數	2023 當年年底前所有育嬰留停實際復職人數	2023 年育嬰留停回任率	2022 年育嬰留停復職 2023 年底仍在職人數	留任率
男性	0	56	0	0	0	0	NA	0	0%
女性	2	16	3	18.75%	3	1	33.33%	3	100.00%
加總	2	72	3	4.17%	3	1	33.33%	3	100.00%
組別	**2023 年育嬰假實際復職人數**	**2024 年享有育嬰假人數**	**實際申請 2024 年度育嬰假人數**	**2024 年實際申請比率**	**2024 年育嬰留停原應復職人數**	**2024 當年年底前所有育嬰留停實際復職人數**	**2024 年育嬰留停回任率**	**2023 年育嬰留停復職 2024 年底仍在職人數**	**留任率**
男性	0	44	1	2.27%	0	0	0%	0	0%
女性	1	14	0	7.14%	2	2	100.00%	1	100.00%
加總	1	58	1	1.72%%	2	2	100.00%	1	100.00%
組別	**2024 年育嬰假實際復職人數**	**2025 年享有育嬰假人數**	**實際申請 2025 年度育嬰假人數**	**2025 年實際申請比率**	**2025 年育嬰留停原應復職人數**	**2025 當年年底前所有育嬰留停實際復職人數**	**2025 年育嬰留停回任率**	**2024 年育嬰留停復職 2025 年底仍在職人數**	**留任率**
男性	1	32	2	6.25%	2	1	50.00%	0	0%
女性	0	11	1	9.09%	1	1	100.00%	1	50.00%
加總	1	43	3	6.98%	3	2	66.66%	1	50.00%

* 育嬰留職停薪期間可能跨越不同年度，部分員工於前一年度申請育嬰留停，並於次一年度復職，因此，回任率會有跨年度人數數據狀況。如：2023 年度回任率當中可能會包含 2022 年度申請育嬰留停且預計於 2023 年度復職之員工為基礎。

綜合而言，群光電能近年育嬰留職停薪制度呈現三項重要趨勢。

- 2025 年度申請比率提升至 6.98%，顯示員工對制度的認知與使用意願增加；
- 男性申請比率亦由 2.27% 提升至 6.25%，反映制度逐步展現性別平衡效益；
- 2024 – 2025 年度女性回任率維持 100%，顯示女性員工在完成育嬰留停後回到職場的穩定性高；
- 群光電能已建立涵蓋育嬰留停、復職及留任追蹤機制，持續營造兼顧家庭照顧與職涯發展之工作環境。

群光電能在家庭關係維繫與員工參與層面十分重視員工及其家庭的福祉，將員工家庭支持視為職場留任與身心健康管理的重要一環。本公司定期規劃員工家庭日及員工旅遊等活動營造和諧『群光集團文化』，鼓勵員工攜眷參與，使家庭成員能實際了解員工之工作環境與企業文化，作為家庭友善與員工關懷政策的補充措施。透過每年 11 月「群光集團家庭日」各式親子活動、遊戲攤位及豐富的表演節目，不僅有助於促進員工與家人之情感連結，亦能強化家庭對員工工作的理解、連結與支持度，進一步提升員工之歸屬感與工作滿意度。同時，員工旅遊亦作為促進跨部門交流與團隊凝聚之重要機制，使員工在非正式情境中建立互動與信任關係，強化組織內部合作基礎。這些活動不僅展現公司對員工的關懷，更強化了企業與員工間的緊密聯繫，營造更和諧的企業文化。







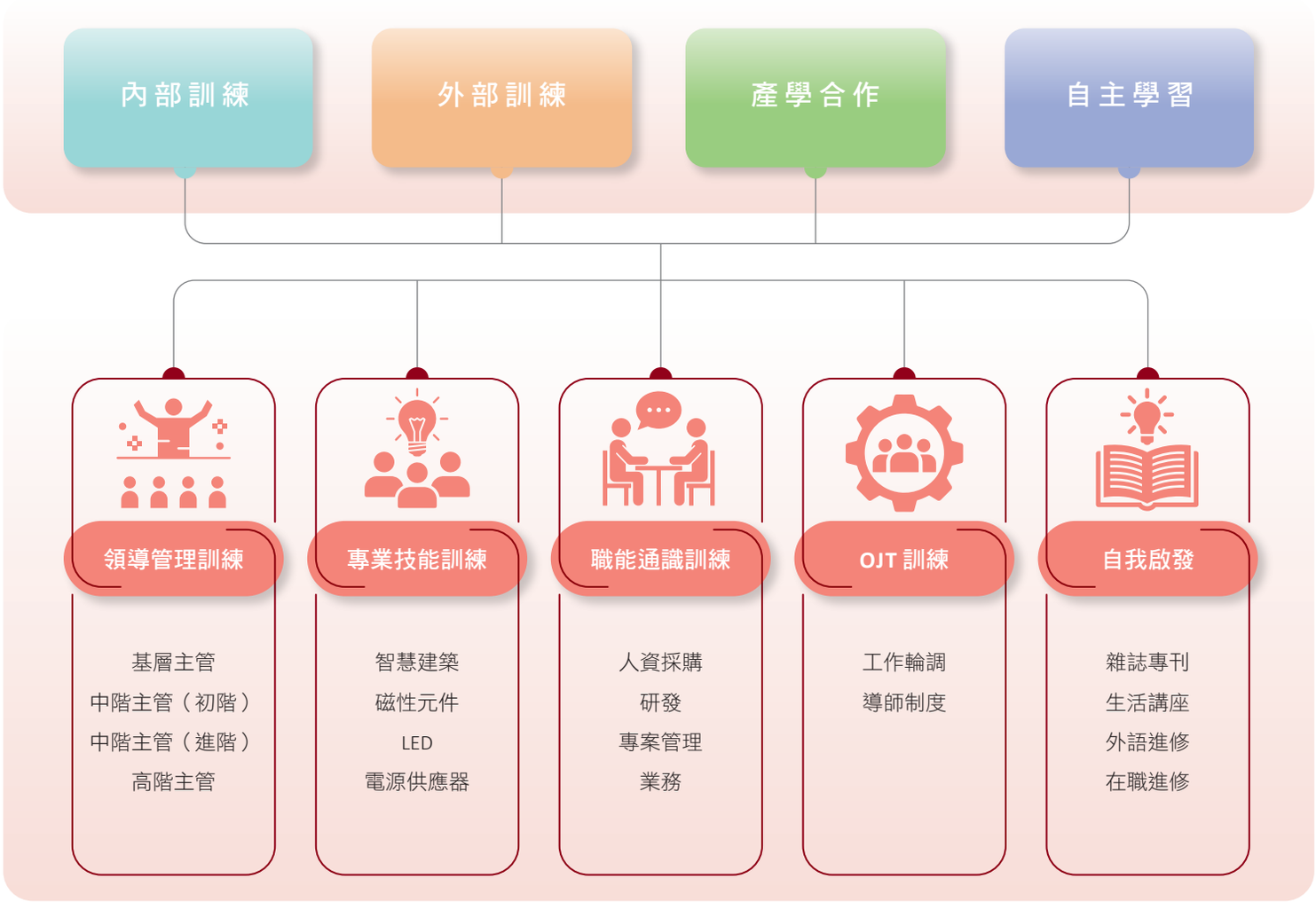


2025 年度群光集團家庭日翦影　　2025 年度日月潭二日遊

5.3.2 人才培育與職涯發展

群光電能基於營運目標及企業永續發展，致力於人才培育與發展。將教育訓練體系分成六大面向，包含「新人入職訓」、「領導管理」、「職能通識」、「專業技能」、「在職訓練」、「自我啟發」，提供多元豐富的培訓課程，並結合產學合作，以孕育多元化的人才與員工職涯發展。在領導管理面向，結合人才培養及員工職涯發展規劃，提供各階層主管在職教育訓練，以強化主管領導力及管理思維，帶領團隊達成公司組織目標。每年依據組織營運發展需求，規劃專業技能、職能通識及技術研討會，強化提升員工競爭力。

群光電能 教育訓練體系



2023 – 2025 年度群光電能全據點教育訓練時數暨費用統計揭露表

營運區域			台灣		東莞		蘇州		重慶		泰國	
性別			男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職		2023	9.91	8.87	3.00	2.80	119.48	117.46	5.27	4.00	22.60	5.82
管理職		2024	10.48	7.75	3.20	3.10	103.03	108.96	13.00	15.67	25.80	9.65
管理職	中階主管	2025	7.89	8.05	3.64	3.41	84.97	88.04	127.61	79.52	20.50	9.60
管理職	高階主管	2025	11.00	6.03	8.30	7.50	16.92	13.33	11.62	11.20	14.60	15.30
專責人員		2023	9.23	6.00	8.60	7.40	12.68	8.00	26.46	20.44	19.58	20.21
專責人員		2024	66.27	9.91	8,56	7.78	11.84	10.96	24.00	24.00	20.80	22.10
專責人員		2025	9.15	6.20	14.69	14.00	58.79	56.44	19.25	17.20	9.80	8.10
一般職	全員	2023	8.08	7.44	14.27	13.89	56.88	42.73	20.27	19.21	16.52	14.19
一般職	全員	2024	7.70	7.57	10.40	8.46	52.23	49.87	26.52	32.12	22.60	18.65
一般職	全員	2025	8.92	6.40	16.60	15.30	64.64	64.81	19.85	17.67	12.70	10.30
一般職	技術工程	2023	7.83	6.75	15.20	15.00	62.56	50.82	20.59	19.53	13.98	11.00
一般職	技術工程	2024	7.05	10.57	13,68	12.57	58.01	52.79	26.41	31.92	15.80	12.60
一般職	技術工程	2025	7.05	10.57	13,68	12.57	58.01	52.79	26.41	31.92	15.80	12.60

2023 – 2025 年度群光電能全據點教育訓練時數暨費用統計揭露表

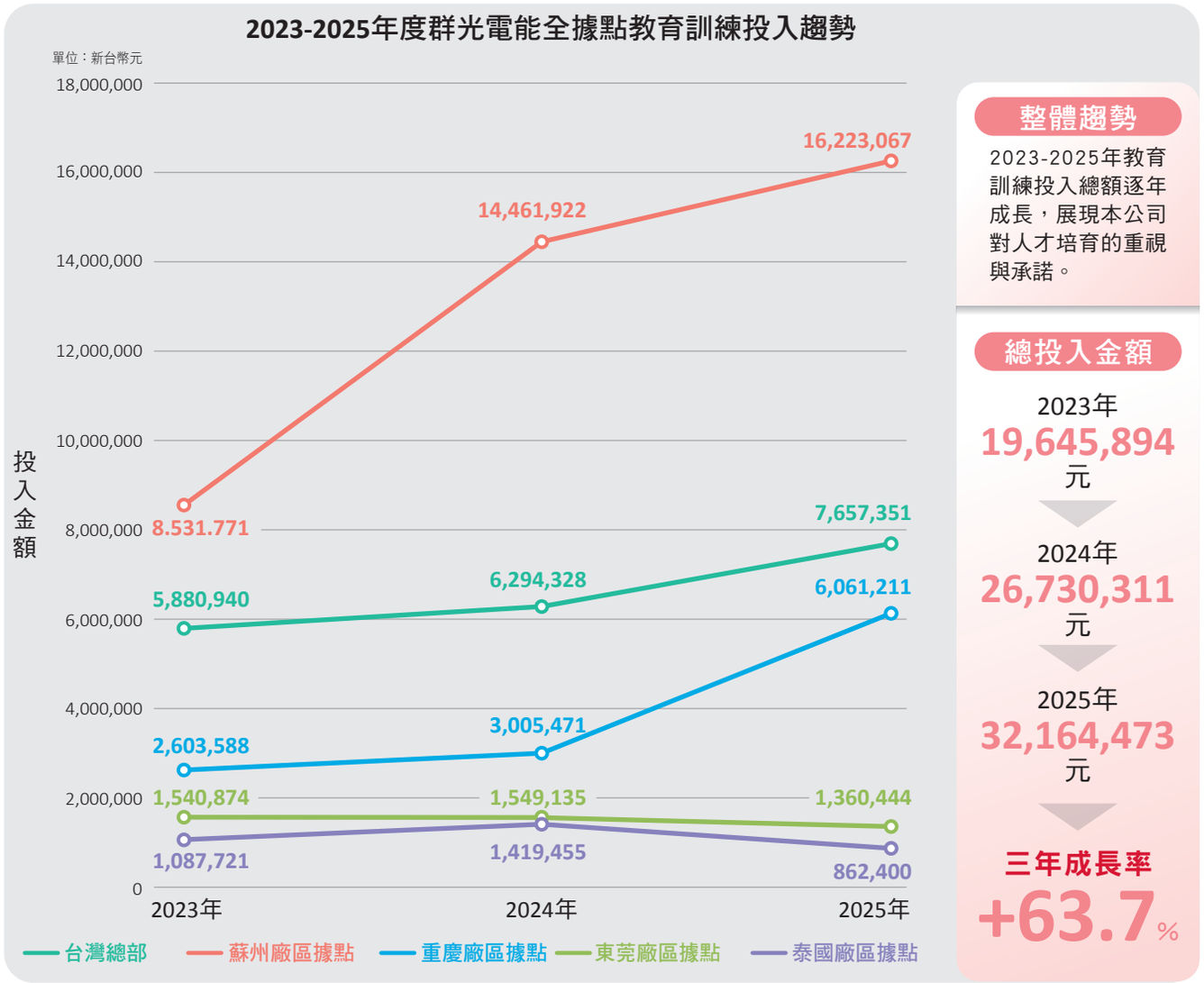
營運區域			台灣		東莞		蘇州		重慶		泰國	
性別			男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
一般職	一般行政	2023	11.15	6.09	6.20	5.60	26.32	13.24	8.88	8.57	7.10	5.80
一般職	一般行政	2024	9.65	7.79	5.40	5.20	11.76	9.36	6.54	6.49	7.62	6.92
一般職	一般行政	2025	14.19	5.26	5.84	5.72	27.03	25.06	15.88	13.74	9.20	8.50
2023 年總受訓時數			6,213		29,372		77,543		37,590		19,279	
2024 年總受訓時數			6,271		28,559		79,403		54,333		25,799	
2025 年總受訓時數			6,083		19,769		84,754		57,222		16,952	
2023 年訓練總人天次			1,887		6,833		3,709		6,419		1,172	
2024 年訓練總人天次			1,857		6,145		4,042		6,825		1,503	
2025 年訓練總人天次			1,477		5,038		5,120		8,590		2,119	
2023 年訓練總費用	總和 19,644,894		5,880,940		1,540,874		8,531,771		2,603,588		1,087,721	
2024 年訓練總費用	總和 26,730,311		6,294,328		1,549,135		14,461,922		3,005,471		1,419,455	
2025 年訓練總費用	總和 32,164,473		7,657,351		1,360,444		16,223,067		6,061,211		862,400	

* 管理職人員中階主管台北為副理 (含) 以上未達協理人員、高階主管為代協理 (含) 以上人員；廠區中階主管為副課長以上到主任 (含) 人員、高階主管為副理 (含) 以上人員。
* 技術工程：研發、工程、製造、品保技術相關單位人員。
* 一般行政：業務、財務、行管、資訊、法務、關務、PMC 相關單位人員。
* 專責人員為專業技能或法規要求課程。(EX: 會計人員、稽核人員、環安衛人員、急救人員、ISO 種子人員等具有專業證照同仁)。
* 訓練總費用以 NTD 計。

群光電能持續將教育訓練視為人力資源管理的重要支柱，持續推動員工能力建構與職務發展，並依各營運區域之產業特性、組織層級及職務屬性規劃差異化培訓方案。整體觀察 2023 至 2025 年度訓練時數、人次及費用投入數據觀察，公司訓練投入呈現明顯的區域分化與職務分層特徵，本公司教育訓練已由早期以規模擴張為主之發展階段，逐步轉向以結構優化與精準配置為核心之管理模式。

- 三年間，全公司教育訓練總費用累計增幅63.72%，訓練時數與人次未同步大幅增加，顯示資源逐步集中於高專業、高價值之培育內容；
- 女性於部分職群與管理層訓練時數逐步提升，訓練資源配置逐步朝向性別均衡發展；

台灣總部	訓練資源集中於專業與制度治理職能
蘇州據點	三年間持續同步擴大訓練費用增幅超過90.14%之投入，具高覆蓋與深度培養能力
重慶據點	訓練規模明顯提升，處於能力建構加速階段
東莞據點	整體訓練投入呈現調整與收斂
泰國據點	由長時數訓練轉向模組化與實務導向培訓



群光電能將人才培育訓練由傳統課程提供模式，逐步轉型為以能力建構為核心之人力資本管理機制，並依據營運據點特性、職務層級及業務需求，建立分層化與差異化之培訓架構。整體訓練體系涵蓋專業職能、管理能力、數位應用及永續法規等面向，並透過系統性課程設計與成效追蹤，確保人才發展與企業營運策略之連結。

2025 年度群光電能全據點多元課程與能力建構對照表

訓練類別	訓練目的	訓練內容	主要據點	訓練對象	課程價值
專業職能訓練	強化職務專業能力與工作效率	1. 專業能力培訓	台灣總部、蘇州、重慶	專責人員	提升營運效率
管理職培訓	建構管理能力與組織領導力	1. 人員管理實務 2. 管理才能提升 3. 生產管理 4. 永續環境暨氣候風險治理	台灣總部、重慶、東莞	基層- 高階管理職	強化組織治理
數位與系統能力訓練	提升數位應用與營運效率	1. ERP 系統 2. 數據分析 3. 資訊工具應用	台灣總部、蘇州	中高階管理職	支持數位轉型
永續法規與合規訓練	強化法遵與風險意識	1. 永續趨勢剖析 2. 永續背景知識建構	台灣總部、蘇州、重慶	台灣總部、蘇州、重慶 1. 中高階管理職 2. 專責人員	降低風險
產業交流技術研討會	提升跨企業合作與職場能力	1. 技術分享交流會	台灣總部、重慶	高階管理職	提升競爭力

* 本表所揭露之多元課程，係依據各據點 2025 年度重點培訓主題與策略性課程進行統整，並非涵蓋所有教育訓練項目。各據點仍依其營運需求與職務特性持續辦理多元內部與外部訓練，相關訓練時數已納入『2023 – 2025 年度群光電能全據點教育訓練時數暨費用統計揭露表』中。

專題報導

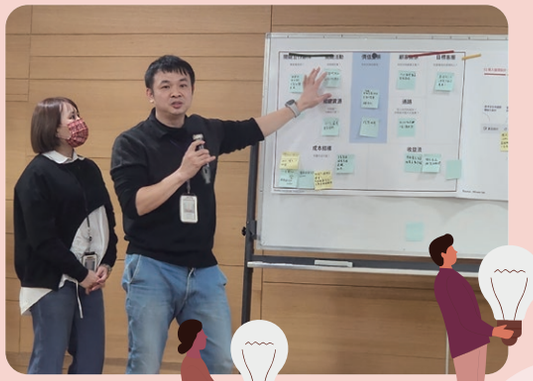
關鍵能力建構績優案例：淨零碳排專業人才培育

在整體能力建構架構下，本公司亦針對關鍵業務領域導入系統性專業培訓機制，以強化組織於淨零轉型趨勢下之核心能力。以資訊系統技術相關單位為例，因應本公司自行開發 IWA 智慧解決方案與永續解決方案之發展需求，該部門與人力資源單位偕同規劃並推動淨零碳排專責訓練課程專案，建立具結構性之專業人才培育模式。

該能力架構核心以「iPAS 淨零碳規劃管理師」課程為主軸，涵蓋淨零政策趨勢、溫室氣體盤查、產品碳足跡分析及淨零路徑規劃等主題，並結合實務演練與應用情境，強化學員將理論轉化為實務應用之能力。課程總時數達 39 小時，參與人數達 57 人，整體出席率達 85%，滿意度達滿分 10 分中的 9.04 分，顯示課程在學習成效與應用價值上具高度認可。透過此類專業培訓，相關人員除具備碳管理與能源管理之基礎能力外，亦能進一步應用於產品開發、系統建置及客戶溝通等實務場域，使教育訓練與業務發展形成直接連結，提升公司於永續解決方案市場之競爭優勢。







5.3.3 員工滿意度與福祉管理

為持續掌握員工對工作環境及制度之感受，群光電能將員工滿意度視為衡量人力資源管理健康度的「心電圖」，故本公司於 2025 年度首度辦理員工滿意度調查，並規劃此後依年度辦理、定期蒐集員工意見，並結合數據分析與趨勢比較，以作為人力資源管理與制度優化之重要依據。首年度調查以台灣總部員工為對象，本次調查參與人數共計 530 人，其中女性 156 人、男性 359 人、其他性別 15 人，整體滿意度約為 70%，在台灣電子製造業的首度普查常模中，這是一個穩定且具備韌性的分數。從職等分佈來看，職等 12 以下（含 12）的員工佔絕大多數（435 人），這顯示了基層員工對於表達意見的高度熱忱。在調查設計上，題組涵蓋職場幸福認同、職涯發展、工作氣氛、加班與獎金制度、制度與流程及設施與工作環境等六大面向，以全面評估員工體驗。

上述結果顯示，群光電能在人力資源管理上，已由「制度導向」逐步轉向「體驗導向」，本公司已依調查結果辨識關鍵改善面向，未來將持續強化員工參與機制、職涯發展制度及內部溝通品質，並透過數據分析與跨年度比較，追蹤各項改善措施之實施成效，以提升整體員工滿意度與組織凝聚力。

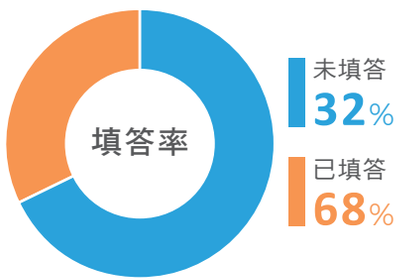
人口統計變量	人數統計	佔比分析	策略意義
男性員工	359	67.7%	反應電子業研發導向之特性
女性員工	156	29.4%	持續推動「職場多樣性與包容性」之空間
基層職等 (<=12)	435	82.1%	調查結果真實反映一線員工心聲
中高階職等 (>=13)	95	17.9%	管理階層與基層意見之交叉比對基礎

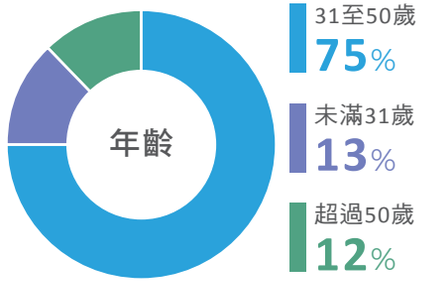
內部急救訓練

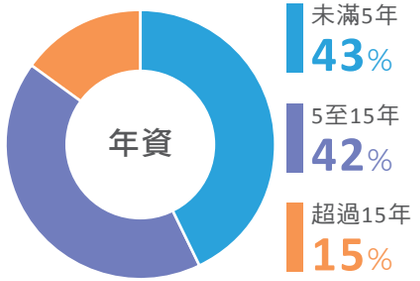
1. 高分領先區：設施與工作環境 / 制度與流程 / 加班與獎金：滿意度普遍高於 70%，反映出員工對辦公設備、制度流程及加班與獎金制度的認可。
2. 穩定運作區：工作氣氛的調查中逼近 70% 顯現員工邁向高效協作組織的進取心，
3. 核心優化區：職場幸福認同與職涯發展：此兩項分數相對稍低，顯示員工對於長期價值實現與組織歸屬感有更高的自我期許。

關注議題三大面向

1. 組織認同與員工體驗深化需求：員工對於職場幸福感與歸屬感之期待提升。
2. 職涯發展與成長機制強化需求：員工關注長期發展與能力提升機會。
3. 制度透明度與溝通品質優化需求：特別體現在績效與獎酬制度之理解與信任。







群光電能員工滿意度調查結果與改善措施對照表

滿意度構面	滿意度分析	主要關注議題	改善措施	後續追蹤機制
職場幸福認同	滿意度相對較低	員工對組織認同與歸屬感仍有提升空間	1. 強化內部溝通機制 2. 推動員工活動及社團發展，提升員工參與感與組織連結	1. 年度滿意度調查 2. 年度員工座談會
職涯發展	滿意度相對較低	員工對職涯成長與發展機會之期待提升	1. 優化教育訓練制度與職涯發展機制 2. 強化主管培育與回饋機制	1. 績效面談 2. 跨年度人權盡職調查
工作氣氛	滿意度穩定	跨部門溝通與團隊互動仍有優化空間	1. 推動跨部門交流活動及員工社團，促進團隊合作與組織文化建立	1. 年度滿意度調查
加班與獎金制度	滿意度領先	員工關注制度公平性與透明度	1. 持續強化績效制度說明與溝通，提升制度透明度	1. 績效面談 2. 跨年度人權盡職調查 3. 年度滿意度調查
制度與流程	滿意度領先	作業流程效率及制度理解度	1. 持續優化內部流程 2. 強化制度宣導	1. 績效面談 2. 年度滿意度調查
設施與工作環境	滿意度領先	整體工作環境維持良好	1. 持續投入工作環境改善 2. 設備優化	1. 績效面談 2. 年度員工座談會

在員工參與與組織文化建構上，本公司亦透過多元員工活動與社團機制，包括有氧社、保齡球社、桌遊社、電競社、樂活社和籃球社等，鼓勵員工於工作之餘參與跨部門交流與興趣發展。這些社團活動提供了多樣化的休閒娛樂選擇，透過社團活動之推動，不僅讓同仁在忙碌的工作之餘，能夠放鬆身心、培養興趣，實現更健康、更充實的工作生活平衡，亦有助於強化員工間互動與團隊合作，提升職場氣氛與員工歸屬感。除此之外，為提升員工參與感與組織凝聚力，本公司更進一步建立社團活動管理與回饋機制。依據《社團活動滿意度調查獎勵辦法》，各社團於活動後需進行滿意度調查，並以實際參與人數及回覆比例作為評比有效性條件，調查結果作為後續活動優化之依據，且滿意度結果直接連結至獎勵機制，形成正向激勵循環，此一制度不僅確保回饋機制之代表性，亦促進社團持續優化活動品質。


2025 年度電競社活動


2025 年度保齡球社『群電盃保齡球競賽』


2025 年度桌遊社『群電盃桌遊大賽』

5.4 社會責任實踐與在地連結

群光電能將企業社會責任視為永續發展的重要組成，並結合企業核心能力與營運據點特性，推動多元社會參與與在地連結行動。本公司由過往以單一公益活動為主之參與模式，逐步轉型為結合資源投入、員工參與及在地需求回應之整合性社會責任管理架構，致力於創造長期且具實質影響力之社會價值。本公司依據總部營運據點所在區域之社會環境與利害關係人需求，規劃適切之社會參與策略，涵蓋教育支持、弱勢關懷及社區互動等面向，深化企業與社會之互動關係，並透過內部資源整合與員工參與機制，推動相關活動之落實與持續優化，以長期且穩定之投入，建立良好企業公民形象。

5.4.1 產學合作與人才培育

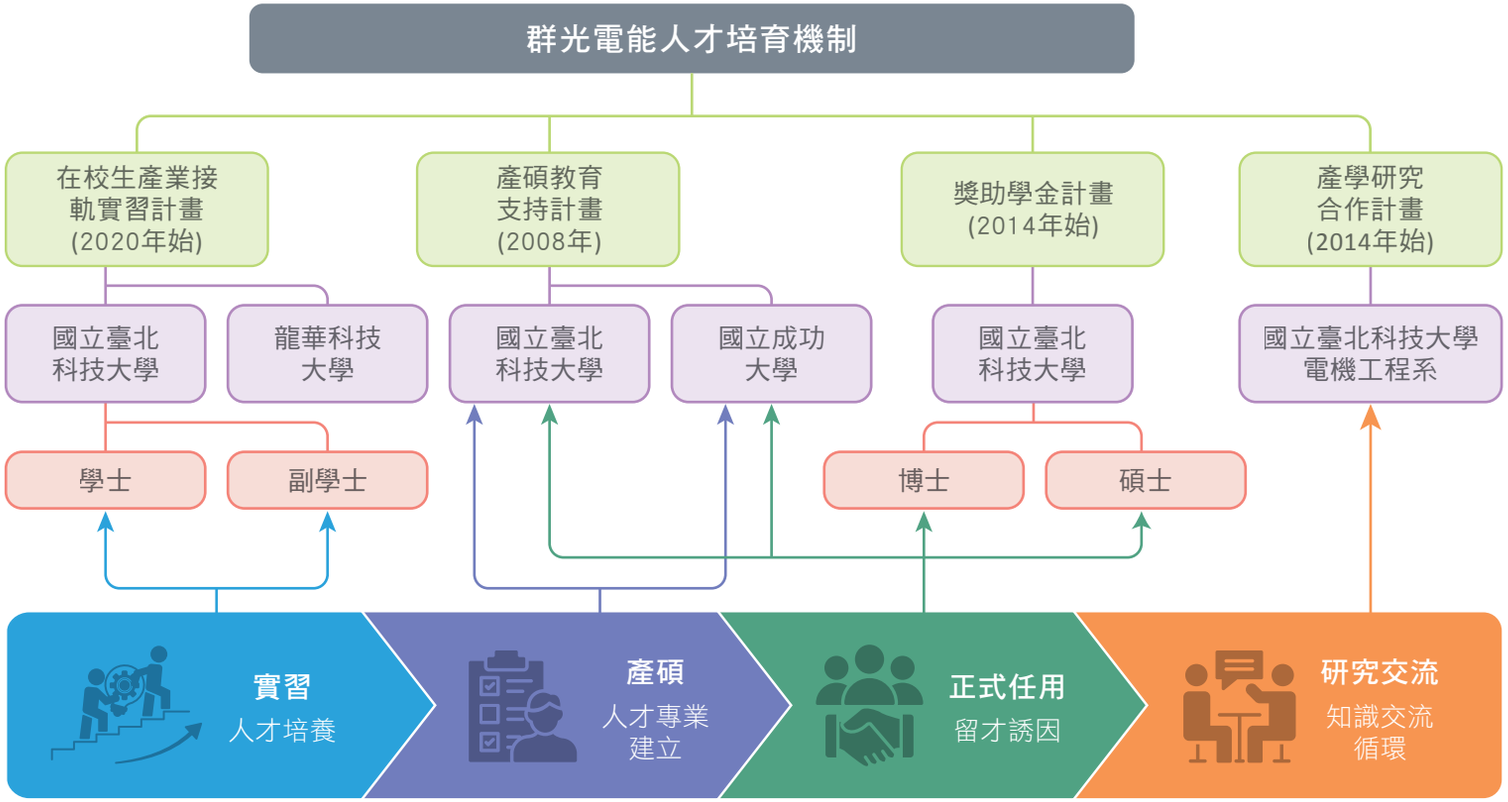
群光電能以「能力建構」與「知識循環」為雙軌主軸，結合人才培育、技術交流與社會參與，透過長期投入逐步形成「在學培育、專業深化與職涯銜接」，形成整合性發展機制，人才發展由單一訓練模式，延伸為跨組織與跨階段之長期培育架構。

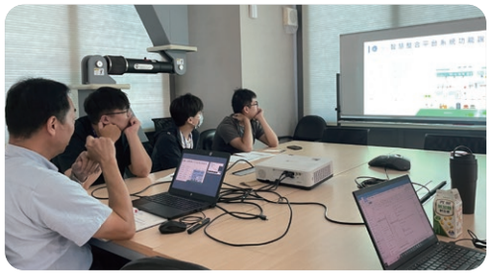
於在學培育階段，本公司透過領薪實習制度，提供學生具競爭力的薪資與福利條件，2025 年實習生月薪即高於當年基本工資約 8.4%，並搭配交通接駁、餐費補助、本公司全額補助之年度體檢及團體保險等支持措施，同時，實習年資可於轉任正職後延續認列，使學生能夠順利由學習角色轉換為職場成員，形成學習與工作之間穩定且具吸引力的銜接關係，提升整體留任穩定性。

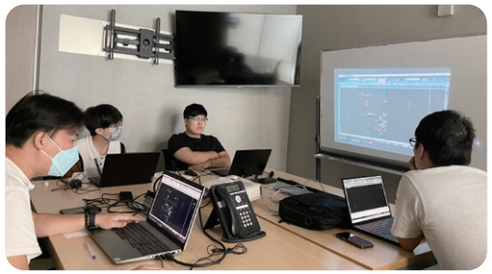
自 2008 年起，群光電能即配合國家人才政策推動相關計畫，依據教育部頒佈之『大學辦理產業碩士專班計畫』所揭示之學用合一與產學協同培育原則，透過結合企業實務與學術訓練與「國立臺北科技大學」與「國立成功大學」合作辦理產碩計畫，共同培養具備專業技術與實務能力之高階人才、強化人才培育深度，使人才在進修過程中同步累積應用能力。除提供優於法規之培育資源外，本公司亦於此計畫上建立在職進修機制，使員工在不影響薪資情況下完成學位，使人才培育資源得以更均衡配置。

本公司自 2014 年起更將人才培養的時間軸進一步向前延伸至在學階段，針對「國立臺北科技大學」電機工程相關領域碩博士生提供獎助，最長補助三年，透過獎學金制度與高潛力學生建立連結，使人才尚未進入職場前即已與企業形成關係。除人才培育外，本公司亦透過產學研究合作深化與學界之交流將知識的累積與轉化透過產學研究合作持續深化。2014 年起與「國立臺北科技大學」共同成立「群光- 北科研發中心」，每年提供研究經費及投入軟硬體設備，支持電機工程相關領域研究計畫之推動，使學術研究得以結合產業需求持續推進，相關成果更透過年度產學交流研討會進行分享，而產出的研發成果交由本公司進一步導入企業進行技術整合與應用。參與研究之學生亦能優先銜接獎學金與就業機會，使學習、研究與職涯發展形成一體化歷程，建立由知識生成至實務應用的完整循環。此一機制有助於促進學術研究成果之實務交流與應用，並強化企業對產業趨勢與技術發展之掌握。

透過上述機制的持續運作，群光電能已逐步形成由「實習 – 產碩 – 正式任用 – 研究交流」之人才與知識雙軌發展機制，使人才培育與知識累積不再各自運作，而是彼此串聯並相互強化，延伸至能力培育、知識交流及職涯發展之整合性管理架構。透過優於法規之投入與長期制度化運作，本公司持續強化人才供應穩定性、促進教育體系與產業需求之有效對接，對產業人才培育與教育發展產生正向影響，使企業在成長過程中同步創造社會價值，展現企業於永續發展與社會責任之實踐成果。







2025 年度實習生教育訓練

5.4.2 公益投入與在地影響

群光電能社會參與活動主要由集團員工社團「群懷社」發起與推動，以「促進社會健康與支持弱勢就業」為公益主軸、秉持著取之社會，用之社會的理念，透過結合員工志願參與及企業資源投入，長期透過物資捐贈、關懷活動及資源支持等方式，將公益行動融入日常企業文化，持續深化企業與社區之連結，回應在地社區需求，持續創造正向社會影響力。在社會關懷與公益參與方面，群光集團每年定期舉辦兩期捐血活動，鼓勵員工以實際行動支持醫療用血需求，並結合公益認購社福機構生產之愛心餐盒作為捐血回饋品，讓捐血行動同時支持社福團體營運，擴大公益效益。此外，「群懷社」長期與當地五股區「育成社福基金會附屬慈育庇護工場」及板橋區「善愛社福協會附屬小豆苗工作坊」合作，每月提供台灣總部一樓大廳作為場地以設立攤位、舉辦義賣活動。這些公益活動都得到了員工們的熱烈響應。本公司堅信，關懷弱勢群體不僅是責任，也是核心價值之一，希望利用本公司的資源，以更有效的方式回饋社會。

隨著永續發展趨勢與利害關係人期待之提升，群光電能將持續強化社會責任之管理機制，逐步由活動導向轉型為策略導向之社會影響力管理模式。未來，公司將持續整合企業資源與核心能力，深化在地連結，提升社會參與之透明度與影響力。為強化社會責任實踐之管理與透明度，群光電能逐步導入社會參與績效指標，涵蓋投入、參與、影響及成效等面向，並透過數據化管理方式，年度定期檢視各項社會參與活動之執行成果。相關指標除作為內部管理與改善依據外，亦有助於提升社會責任資訊揭露之完整性與可比較性。整體而言，群光電能透過制度化社會參與機制與在地連結行動，持續強化企業與社會之互動關係，並致力於在企業成長過程中同步創造共享價值，實踐企業永續發展責任。




2025 年度群光公司公益捐血活動




2025 年度群光公司『忠義基金會 - 家孩有我在』愛心園遊會

群光電能社會參與影響成果揭露表

指標面向	指標項目	2023 年度成果	2024 年度成果	2025 年度成果	社會價值意涵
資源投入	社會參與活動場次	-	2	3	持續投入及穩定推動社會關懷行動參與
	員工參與人次	138	113	112	促進員工投入社會關懷、強化員工參與文化
	社會投入捐款暨捐物總額	-	-	396,829	提升資源投入強度、擴大企業資源正向影響
	產碩班補助總額	**1,572,000**	**2,532,000**	**2,840,000**	高強度人才投資、強化專業能力
	獎學金頒發總額	**800,000**	**2,800,000**	**4,000,000**	長期補助、支持教育發展
社會影響	產學合作受益人數	17	24	28	提升社會參與實質影響
	合作機構／學校數	4	4	8	建立長期在地連結

* 本表所揭露之社會參與相關數據，係依各年度實際推動之社會參與活動、產學合作計畫及人才培育機制進行統計，涵蓋當年度已完成或持續執行之相關專案。由於各年度推動之專案性質、規模與執行期間可能存在差異，部分指標（如捐款捐物、產碩補助及獎學金投入）係依實際發生金額進行年度加總，反映本公司於各年度之資源投入情形；而活動場次、參與人次及受益人數等指標，則依當年度實際參與及執行成果統計。
* 社會投入捐款暨捐物總額係統計群光電能員工透過「群懷社」自主參與公益活動所累計之捐款及捐物金額，反映員工社會參與及公益投入。



附錄

附件一 GRI Content Index
附件二 SASB 永續會計準則揭露主題及指標 – 硬體
附件三 氣候相關財務揭露建議（TCFD）對照表
附件四〈上市公司編製與申報永續報告書作業辦法〉永續揭露指標 — 其他電子業
附件五 上市公司氣候相關資訊
附件六 ESG 查證 / 認證覆蓋率一覽表
附件七 2025 年度永續報告書查證聲明書

附錄一、GRI Content Index

使用聲明	群光電能依據 GRI 準則出版 2025 年永續報告書，數據資訊範疇為 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則聲明	無

GRI 2：一般揭露 2021

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
1. 組織與報導 (Organization and reporting)			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	p.3- p.12
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	p.3- p.12
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	p.3- p.12
2-4	資訊重編	關於本報告書	p.3- p.12
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書	p.3- p.12
2. 活動與工作者 (Activities and workers)			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3. 永續價值鏈	p.47- p.72
2-7	員工	5.2.3.1 雇用與任用管理制度	p.109- p.115
2-8	非員工的工作者	5.2.3.1 雇用與任用管理制度	p.109- p.115
3. 治理 (Governance)			
2-9	治理結構及組成	2.3.1 公司治理組織	p.28- p.29
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.2 董事會運作	p.29- p.33
2-11	最高治理單位的主席	2.3.2 董事會運作	p.29- p.33

指標	揭露要求	報告書章節或說明	頁碼
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	關於本報告書 2.3.3 企業永續發展委員會	p.3- p.12 p.33- p.34
2-13	衝擊管理的負責人	關於本報告書 2.3.3 企業永續發展委員會	p.3- p.12 p.33- p.34
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.3 企業永續發展委員會	p.33- p.34
2-15	利益衝突	2.4.2 誠信經營運作情形	p.37- p.38
2-16	溝通關鍵重大事件	2.6 重大關鍵事件	p.45
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.2 董事會運作	p.29- p.33
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.2 董事會運作	p.29- p.33
2-19	薪酬政策	2.3.2 董事會運作	p.29- p.33
2-20	薪酬決定流程	2.3.2 董事會運作	p.29- p.33
2-21	年度總薪酬比率	5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度	p.116- p.121
4. 策略、政策和實踐 (Strategy、policies and practice)			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	p.5
2-23	政策承諾	經營者的話	p.5
2-24	納入政策承諾	經營者的話 2.1 經營方針	p.5 p.26
2-25	補救負面衝擊的程序	5.2.4 申訴、補救與改善機制	p.131- p.132
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.2 誠信經營運作	p.37- p.38
2-27	法規遵循	2.4.3 法規遵循	p.38
5. 利害關係人議合 (Stakeholder engagement)			
2-29	利害關係人議合方針	1. 重大議題與利害關係人議合	p.14- p.22
2-30	團體協約	5.2.4 勞資溝通與員工參與	p.131- p.132

GRI 3：重大主題 2021			
指標	**揭露要求**	**報告書章節或說明**	**頁碼**
3-1	決定重大主題的流程	1. 重大議題與利害關係人議合	p.14- p.22
3-2	重大主題列表		
3-3	重大主題管理		

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
主題準則 100/200/300/400		
GRI 100		
GRI 101 生物多樣性 2024		
101-1 停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	4.6 生物多樣性	p.97- p.98
101-2 生物多樣性衝擊之管理	4.6 生物多樣性	p.97- p.98
101-4 生物多樣性衝擊之鑑別	4.6 生物多樣性	p.97- p.98
101-5 具有生物多樣性衝擊的地點	4.6 生物多樣性	p.97- p.98
101-8 生態系統服務	4.6 生物多樣性	p.97- p.98
GRI 200		
GRI 201 經濟績效 2016		
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	p.27- p.28
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候自然相關財務揭露	p.76- p.83
201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	2.3.2 董事會運作 5.3 員工福祉與人才發展	p.29- p.33 p.133- p.142
GRI 202 市場定位 2016		
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比例	5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度	p.116- p.121
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2.3.1 雇用與任用管理制度	p.110- p.116

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
GRI 204 採購實務 2016		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.2.4 在地採購與供應鏈減碳	p.65- p.66
GRI 205 反貪腐 2016		
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.2 誠信經營運作情形	p.37- p.38
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.2 誠信經營運作情形	p.37- p.38
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	無此類事件發生	
GRI 206 反競爭行為 2016		
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.2 誠信經營運作情形	p.37- p.38
GRI 300		
GRI 302 能源 2016		
302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	p.89- p.91
302-3 能源密集度	4.3 能源管理	p.89- p.91
302-4 減少能源消耗	4.3 能源管理	p.89- p.91
GRI 303 水與放流水 2018		
303-1 共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	p.92- p.94
303-2 與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	p.92- p.94
303-3 取水量	4.4 水資源管理	p.92- p.94
303-4 排水量	4.4 水資源管理	p.92- p.94
303-5 耗水量	4.4 水資源管理	p.92- p.94

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
GRI 305 排放 2016		
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 淨零承諾	p.84- p.88
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 淨零承諾	p.84- p.88
305-3 其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 淨零承諾	p.84- p.88
305-4 溫室氣體排放強度	4.2 淨零承諾	p.84- p.88
GRI 306 廢棄物 2020		
306-3 廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理與減量績效	p.95- p.96
306-4 廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理與減量績效 3.3.4 廢棄物再資源化	p.95- p.96 p.72
306-5 廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理與減量績效	p.95- p.96
GRI 308 供應商環境評估 2016		
308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.2 永續價值鏈管理	p.54- p.68
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.2 永續價值鏈管理	p.54- p.68
GRI 400		
GRI 401 勞雇關係 2016		
401-1 新進員工和離職員工	5.2.3.1 雇用與任用管理制度	p.110- p.116
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3 員工福祉與人才發展	p.133- p.142
401-3 育嬰假	5.3.1 家庭友善與留才支持機制	p.134- p.135
GRI 403 職業安全衛生 2018		
403-1 職業安全衛生管理系統	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
403-3 職業健康服務	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-6 工作者健康促進	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-9 職業傷害	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
403-10 職業病	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	p.126- p.131
GRI 404 訓練與教育 2016		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3.1 家庭友善與留才支持機制	p.134- p.135
404-2 提升員工職能及過度協助方案	5.3.2 人才培育與職涯發展	p.136- p.140
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度	p.116- p.121
GRI 405 員工多元化與平等機會 2016		
405-1 治理單位與員工的多元化	5.2.3.1 雇用與任用管理制度	p.110- p.116
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比例	5.2.3.2 薪酬公平與績效管理制度	p.116- p.121
GRI 406 不歧視 2016		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行	5.2.3 人權管理措施與預防行動	p.109- p.131
GRI 407 結社自由與團體協商 2016		
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	無此類風險	
GRI 408 童工 2016		
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2.2 人權風險辨識與評估 5.2.3 人權管理措施與預防行動	p.104- p.108 p.109- p.131

GRI 內容索引揭露	章節	頁碼
GRI 409 強迫或強制勞動 2016		
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2.2 人權風險辨識與評估 5.2.3 人權管理措施與預防行動	p.104- p.108 p.109- p.131
GRI 410 保全實務 2016		
410-1 保全人員接受接受人權政策或程序之訓練	5.2.3.4 職場尊重與不法侵害防治體系	p.124- p.125
GRI 411 原住民權利 2016		
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	無此類事件發生	
GRI 414 供應商社會評估		
414-1 新供應商使用社會準則篩選	3.2.3 供應商評核與稽核	p.56- p.64
414-2 供應鏈中負面的會衝擊以及所採取的行動	3.2.3.4 責任暨永續管理	p.62- p.64
GRI 416 顧客健康與安全 2016		
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規事件	無此類事件發生	
GRI 417 行銷與標示 2016		
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無此類事件發生	
GRI 418 客戶隱私 2016		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	無此類事件發生	

附錄二、SASB 永續會計準則揭露主題及指標 – 硬體

編號	指標說明	章節及說明
1. 產品安全 (Product Security)		
TC-HW 230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	全面揭露辦公總部與關鍵廠區據點資安控管機制與流程，請參考 2.5 資通安全管理
2. 員工多元化與包容性 (Employee Diversity &Inclusion)		
TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	5.2.3.1 雇用與任用管理制度
3. 產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management)		
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 應申報物質的產品的營收百分比	群光電能因應國內外環保及禁用物質法規定期更新群光電能環境管理物質標準，並涵蓋 IEC 62474 所列之應申報管制物質清單。扣除其他非電子零組件之產品 (5.65%)，應申報物質的產品有 94.35%
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 申請或同等要求的合格產品的百分比 (按營收)	群光電能主要產品為 B2B，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章
TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® 標準或同等要求的合格產品百分比 (按營收)	群光電能主要產品為 B2B，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 Energy Star 標章
TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	報廢產品及電子廢棄物 100% 回收再利用，請參考 3.3 循環經濟與資源效率、4.5 廢棄物管理與減量績效
4. 供應鏈管理 (Supply Chain Management)		
TC-HW 430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	首年全據點啟動「永續供應鏈管理機制」，評鑑覆蓋率 100%、初步回填率 91%，請參考 3.2.3.4 責任暨永續管理
TC-HW 430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	全面評估 ESG 及單獨環境低中高負面衝擊，針對負面環境衝擊並同意改善之比率 100%，請參考 3.2.3.4 責任暨永續管理
5. 材料採購 (Materials Sourcing)		
TC-HW 440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	多層次供應鏈責任礦產管理流程七大步驟請參考 3.2.3.3 責任礦產管理

編號	活動指標	章節及說明
TR-AP-000.A	按產品類別生產的單位數量。	全面揭露辦公總部與關鍵廠區據點資安控管機制與流程，請參考 2.5 資通安全管理
年度	2025	
產品項目	**生產量 (台數)**	**銷售金額**
電子零組件產品	104,561	27,936,596
消費性電子產品及其他電子產品	13,756	4,257,659
智慧建築系統服務	0	2,103,703
其他	0	153,789
合計	118,317	34,451,747
TR-AP-000.B	製造設施面積。	台北總公司為研發中心，主要生產製造據點如下 群光電能東莞廠（廠房面積：63,623 m^2） 群光電能蘇州廠（廠房面積：96,296 m^2） 群光電能重慶廠（廠房面積：39,477 m^2） 群光電能泰國廠（廠房面積：100,800 m^2）
TR-AP-000.C	自有設施的生產百分比。	在群光電能的自有場所生產製造的產品佔 100%。

附錄三、氣候相關財務揭露建議（TCFD）對照表

面向 / TCFD 建議揭露項目		對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督	4.1.1 氣候自然治理架構與決策機制	p.76
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1.1 氣候自然治理架構與決策機制	p.76
策略	鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1.3 風險與機會辨識與評估 4.1.4 重大氣候暨自然相關風險與機會	p.78 p.79- p.80
	氣候相關風險與機會對策略和財務規劃的實際與潛在影響	4.1.3 風險與機會辨識與評估 4.1.4 重大氣候暨自然相關風險與機會	p.78 p.79- p.80
	組織之韌性策略，包括在情境下的營運表現（包括 2℃或更嚴苛情境）	4.1.3 風險與機會辨識與評估 4.1.4 重大氣候暨自然相關風險與機會	p.78 p.79- p.80
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1.2 氣候自然風險與機會管理流程	p.77
	氣候相關風險的管理流程	4.1.2 氣候自然風險與機會管理流程	p.77
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合至整體組織風險管理制度	4.1.1 氣候自然治理架構與決策機制 4.1.2 氣候自然風險與機會管理流程	p.76 p.77
指標與目標	組織依循氣候相關風險管理流程進行評估所使用的指標	4.1.4 重大氣候暨自然相關風險與機會	p.79- p.80
	範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.1.4 重大氣候暨自然相關風險與機會 4.2.2 溫室氣體排放	p.79- p.80 p.85- p.87
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及發展該目標的表現	4.1.9 指標與目標	p.83

附錄四、〈上市公司編製與申報永續報告書作業辦法〉永續揭露指標 — 其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3 能源管理	十億焦耳 (GJ)/ 百分比 (%)	p.89- p.91
二	總取水量及總耗水量	量化	4.4 水資源管理	千立方公尺 (m^3)	p.92- p.94
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.5 廢棄物管理與減量績效	公噸 (t)/ 百分比 (%)	p.95- p.96
四	說明職業災害類別、人數及比率 *	量化	5.2.3.5 職業健康與安全管理體系	比率 (%), 數量	p.126- p.131
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	4.5 廢棄物管理與減量績效	公噸 (t)/ 百分比 (%)	p.95- p.96
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3.2.3.3 責任礦產管理	不適用	p.59- p.61
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	無此類事件發生	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	請參照年報	依產品類型而不同	

* 包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄五、上市公司氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形：詳本報告書章節 4.1 氣候自然相關財務揭露

● 最近二年度溫室氣體盤查及確信情形

為積極因應氣候變遷帶來之挑戰，並強化溫室氣體管理之完整性與一致性，2024 年度起揭露資料已擴大涵蓋至合併報表範疇內之子公司。

年度	範圍	範疇一 & 二		範疇三		確信資訊		
		排放量 (tCO2e)	密集度 (tCO2e)/ 百萬元)	排放量 (tCO2e)	密集度 (tCO2 / 百萬元)	機構	準則	意見
2024	總公司	1,659.23	0.65	1,105.04	520.25	SGS 集團式查證	ISO14064-1:2018	合理保證 (範疇一 & 二) 有限保證 (範疇三)
	合併財務報告子公司	22,346.95		19,339,979.75				
2025	總公司	1,634.82	0.71	1,060.658	331.53	SGS 集團式查證		
	合併財務報告子公司	24,411.04		11,421,744.45				

● 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

群光電能自 2022 年導入 SBT 專案，並通過 SBTi 審查，依據《巴黎協定》1.5℃情境設定科學基礎減碳目標，其中 2030 年為 SBTi 所要求之階段性目標年。公司據此估算應承擔之溫室氣體減量責任，明確訂定範疇一與範疇二之絕對排放與排放強度雙重減量目標，並將範疇三中「產品使用階段排放」納入關鍵績效指標（KPI），展現對全價值鏈碳管理的積極作為。

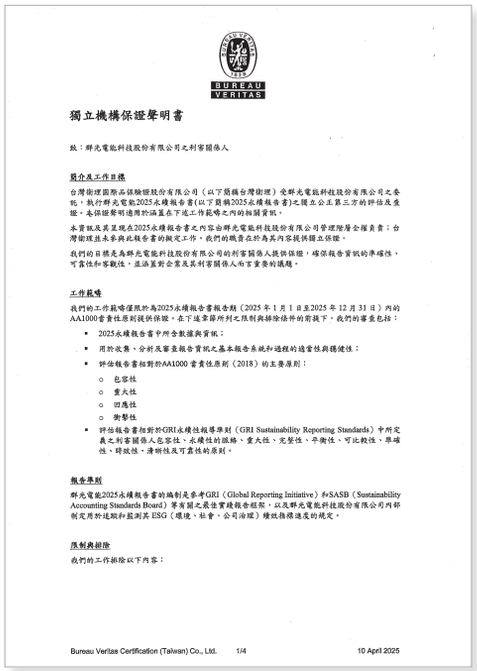
2023 年，公司進一步承諾於 2050 年前實現淨零排放，持續與全球淨零路徑接軌，強化減碳策略與行動計畫。整體減碳作為聚焦於以下方向，包括：能源管理、再生能源、綠色產品設計、循環經濟、供應商碳管理、自然為本解方，以及關注碳捕捉與儲存等新興技術，致力於打造兼具韌性與競爭力的低碳企業。

附錄六、ESG 查證 / 認證覆蓋率一覽表

	Environmental 環境					Social 社會			Governance 公司治理		
	ISO 14001:2015	ISO 50001:2018	ISO 14064-1:2018	IEQC QC 080000:2017	UL 2799	RBA VAP	ISO 45001:2018	C-TPAT	ISO 27001:2022	ISO 9001:2015	IATF 16949
台北	2024/10/19 | 2027/10/19		2025 年全數通過查證				2024/10/19 | 2027/10/19		2025/10/22 | 2026/08/02		
東莞	2025/12/25 | 2029/01/11	2024/09/07 | 2027/09/06		2024/09/29 | 2027/09/28	2024/02/22 | 2026/02/22	2024/05/17 | 2025/10/13	2025/12/25 | 2029/03/15			2024/01/23 | 2027/01/22	2024/01/23 | 2027/01/22
蘇州	2023/11/02 | 2026/11/01	2024/12/08 | 2027/12/07		2024/09/29 | 2027/09/28	2021/10/13 | 2026/10/13	2024/09/27 | 2026/05/17	2023/09/04 | 2026/09/03	2023/06/08 | 2026/06/07		2024/07/08 | 2027/07/31	
重慶	2025/05/21 | 2028/07/29	2025/07/12 | 2028/07/11		2024/09/29 | 2027/09/28	2024/04/29 | 2026/04/24	2025/06/09 | 2027/05/23	2025/05/26 | 2028/07/21			2024/05/24 | 2027/06/07	
泰國	2024/09/07 | 2027/09/06	2025/10/29 | 2028/10/28		2024/11/25 | 2027/11/24	2025/04/08 | 2027/04/08	2025/07/01 | 2027/06/19	2024/09/07 | 2027/09/06			2024/08/29 | 2026/08/23	

註：台北總部以研發與營運管理為主，未單獨申請 ISO 9001 等製造相關認證，惟持續配合製造端品質系統要求，提供設計、技術與法規支援作業。
資訊安全管理（ISO 27001）由總部統籌，確保資安制度統一與控管。
各地工廠依業務需求申請相應之管理系統證，若未認證者則非業務適用範疇或尚在規劃中。

附錄七、2025 年度永續報告書查證聲明書



獨立機構保證聲明書

致：群光電能科技股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣衛理國際品保驗證股份有限公司（以下簡稱台灣衛理）受群光電能科技股份有限公司之委託，執行群光電能2025永續報告書(以下簡稱2025永續報告書)之獨立公正第三方的評估及查證，本保證聲明適用於涵蓋在下述工作範疇之內的相關資訊。

永續報及其呈現在2025永續報告書之內容由群光電能科技股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的擬定工作，我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

我們的目標是為群光電能科技股份有限公司的利害關係人提供保證，確保報告資訊的準確性、可靠性和客觀性，並協監對企業及其利害關係人而言重要的議題。

工作範疇

我們的工作僅確保限於為2025永續報告書報告期（2025 年 1 月 1 日至2025 年 12 月 31 日）內的AA1000查責性原則提供保證，在下述事即所列之限制與排除條件的前提下，我們的審查包括：

- 2025永續報告書中所含數據與資訊；
- 用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；
- 評估報告書相對於AA1000 查責性原則（2018）的主要原則：
  - 包容性
  - 重大性
  - 回應性
  - 衝擊性
- 評估報告書相對於GRI永續性報導原則（GRI Sustainability Reporting Standards）中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比較性、準確性、時效性、清晰性及可靠性的原則。

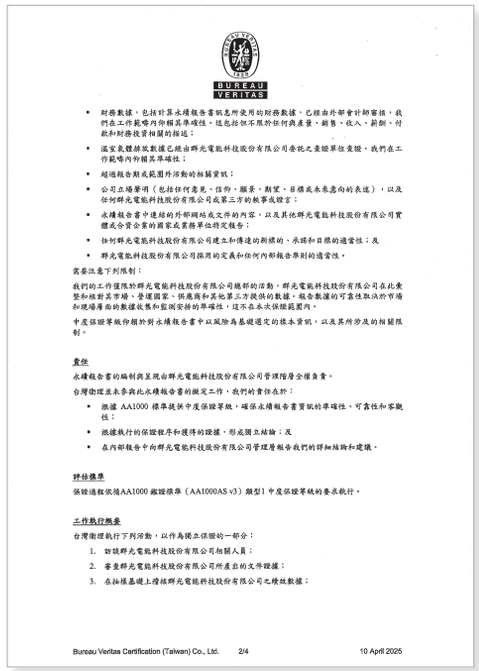
報告準則

群光電能2025永續報告書的編制是參考GRI（Global Reporting Initiative）和SASB（Sustainability Accounting Standards Board）等有關之最佳實踐報告框架，以及群光電能科技股份有限公司內部制定用於追蹤和監測其 ESG（環境、社會，公司治理）績效指標進度的規定。

限制與排除

我們的工作排除以下內容：

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 1/4 10 April 2025



- 財務數據，包括計算永續報告書以怎所使用的財務數據，已經由外部會計師審核，我們在工作範疇內的相關準確性，這包括但不限於任何與產量、銷售、收入、薪酬、付款和財務投資相關的描述；
- 溫室氣體排放數據已經由群光電能科技股份有限公司委託之查證單位查證，我們在工作範疇內的相關準確性；
- 超過報告期或範圍外活動的相關資訊；
- 公司立場聲明（包括但不限於意見、信仰、願景、期望、目標或未來意向的表述），以及任何群光電能科技股份有限公司或第三方的教事或聲明；
- 永續報告書中連結的外部網站或文件的內容，以及其他群光電能科技股份有限公司實體或合資企業的獨立或業務單位特定報告；
- 任何群光電能科技股份有限公司建立和傳達的新聞的、承諾和目標的適當性；及
- 群光電能科技股份有限公司指派的定義和任何內部報告準則的適當性。

需要注意下列限制：

我們的工作僅限於群光電能科技股份有限公司總部的活動，群光電能科技股份有限公司在北臺堅和桃智芙市場、華運國家、供應商和其他第三方提供的數據，報告數據的可靠性取決於市場和現場層面的數據收集和監測安排的準確性，這不在本次保證範圍內。

中度保證等級仰賴於對永續報告書中以風險為基礎選定的樣本資訊，以及其所涉及的相關限制。

責任

永續報告書的編制與呈現由群光電能科技股份有限公司管理階層全權負責。

台灣衛理並未參與此永續報告書的擬定工作，我們的責任在於：

- 根據 AA1000 標準提供中度保證等級，確保永續報告書資訊的準確性，可靠性和客觀性；
- 根據執行的保證程序和獲得的證據，形成獨立結論；及
- 在內部報告中向群光電能科技股份有限公司管理層報告我們的評如結論和建議。

評估標準

保證遵循依循AA1000 鑑證標準（AA1000AS v3）類型1 中度保證等級的要求執行，

工作執行概要

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

1. 訪談群光電能科技股份有限公司相關人員；
2. 審查群光電能科技股份有限公司所產出的文件證據；
3. 在抽樣基礎上稽核群光電能科技股份有限公司之績效數據；

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 2/4 10 April 2025



4. 現場訪視位於台灣共1個廠區(新北市)；
5. 評估內部數據收集、統合、分析和報告的系統、流程和控制的設計，包括評估所做假設、使用的結果技術和報告邊界的適當性；
6. 評估2025永續報告書揭露與呈現的資訊，確保與保證的資訊一致。

我們的工作係依據報告公司Bureau Veritas對永續報告書外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理，但非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理的基礎。

我們的發現

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

- 2025永續報告書所包括的資訊及數據均為準確，可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
- 報告對群光電能科技股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
- 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對群光電能科技股份有限公司於報告期間的績效及活動能作出平衡的意見；
- 報告適當的反映了組織其選作對AA1000 鑑證標準 v3中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依據與執行，評如下述：
- 群光電能科技股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 查責性原則（2018）遵循

包容性

群光電能科技股份有限公司已建立與主要利害相關人合作的過程，包括投資人/股東、政府與主管機關、客戶、供應商及員工，並在2025年展開了一系列正式的利害相關人溝動，涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。

重大性

該報告書說明群光電能科技股份有限公司所關注環境、社會和經濟等被認為最重大的議題。重大主題的選擇考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的職責，以及利害相關人的觀點和關注點。

回應性

群光電能科技股份有限公司對於所鑑別出的重大主題均做出回應，報告亦展現出組織此所擬定的政策、目標及績效指標要求。報告所展現的資訊足以提供利害相關人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

群光電能科技股份有限公司的管理系統能監管、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 3/4 10 April 2025



持續發展的關鍵領域

基於已執行的工作，我們建議群光電能科技股份有限公司考慮下列：

- 加強資訊蒐集後的核實作業以做為保證數據結果的準確，（短應性）

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過196年的歷史中提供獨立保證服務。

保證團隊在執行環境、社會，違德及健康安全資訊，系統及過程單元的保證具有豐富的經驗，且充份理解Bureau Veritas永續報告書保證的標準方法。

Bureau Veritas在整個企業中執行運德準則以使成員在日常活動中維持高運德標準，我們在防止利益衝突方面特別警惕。

保證團隊的成員無任何人和群光電能科技股份有限公司有商業關係，其主管或組織除在本次指派的專案之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣衛理國際品保驗證股份有限公司
台北市松山區南京東路四段16號3樓辦室
2026年04月13日

核准審查人員：劉建宏 日期:2026/5/25
查證人員：張家帆、徐品寬 日期:2026/5/25

AA1000 Licensed Report 000-76/V3-7OX30

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 4/4 10 April 2025

Chicony
POWER TECHNOLOGY

2025
群光電能科技
永續報告書
Sustainability Report 2025